Die deutschen Arbeitgeberverbände.

(Ihre geschichtliche Entwicklung, ihre Zwecke und Ziele und ihre Stellung gegenüber den Gewerkvereinen.)

INAUGURAL-DISSERTATION

ZUR

ERLANGUNG DER DOKTORWÜRDE

GENEHMIGT

VON DER PHILOSOPHISCHEN FAKULTÄT

DER

FRIEDRICH-WILHELMS-UNIVERSITÄT
ZU BERLIN.

Von

Eduard Heymann

aus Dirschau.

Tag der Promotion: 12. August 1908.

Referenten:

Professor Dr. **Sering.**

Professor Dr. **Schmoller.**

Universitäts-Buchdruckerei von Gustav Schade (Otto Francke) in Berlin N. 24, Linienstraße 158.

Seiner Frau

und

deren Tante und Pflegemutter

Frau Selma Lange-Charlottenburg

in Liebe und Dankbarkeit

gewidmet.

Geschichtliche Entwicklung.

Die deutschen Arbeitgeberverbände sind das jüngste Glied in der vielgestaltigen Organisation des deutschen Unternehmertums. Sie bilden das Gegengewicht zu den Gewerkvereinen der Arbeiter. Je mehr die gewerbliche Lohnarbeiterschaft von der Koalitionsfreiheit Gebrauch machte, die der bekannte § 152 der RGO. garantiert, und je mehr im Laufe der Jahre die Gewerkvereine an Zahl, Umfang und Finanzstärke zunahmen, je größer ihre Stoßkraft wurde, um so eher gewann unter den deutschen Unternehmern die Erkenntnis an Boden, daß der Einzelne der koalierten Arbeiterschaft nicht gewachsen sei, und daß deren kollektivem Angriff die kollektive Abwehr entgegengesetzt werden müsse. Diese wurde organisiert teils von den schon bestehenden Unternehmer- und Industriellenverbänden, die, ursprünglich zu rein wirtschaftspolitischen Zwecken gegründet, angesichts der fortschreitenden Offensive der Gewerkvereine nunmehr in den Kreis ihrer sonstigen Aufgaben auch die Stellungnahme zur Arbeiterbewegung zogen, teils bildeten sich ausgesprochene „Arbeitgeberverbände“, die schon in ihrem Namen einen Gegensatz zum Arbeiter, zum Arbeitnehmer, ausdrücken. Man kann also unterscheiden zwischen Arbeitgeberverbänden im weiteren und engeren Sinne, insofern nämlich die Regelung des Arbeitsvertrages und der Arbeiterverhältnisse bei jenen nur eine der vielen Unteraufgaben bildet. Arbeitgeberverbände im engeren Sinne dagegen sind zu definieren als Vereine gewerblicher Unternehmer, welche unter Außerachtlassung sonstiger wirtschaftlicher Fragen die Beziehungen ihrer Mitglieder zu den Arbeitern regeln und zu deren kollektiv gestellten Forderungen betreffs Erreichung besserer Arbeitsbedingungen wie höherer Löhne und kürzerer Arbeitszeit in kollektiver Weise Stellung nehmen. Zu den Arbeitgeberverbänden im weiteren Sinne ist die große Mehrzahl aller deutschen Unternehmerorganisationen zu rechnen, doch kann mit Folgendem nur insoweit auf sie eingegangen werden, als sie

den Grundstock für die eigentlichen Arbeitgeberverbände bilden und für deren geschichtliche Entwicklung bedeutungsvoll sind. (Denn die Zahl der deutschen Unternehmerorganisationen ist kaum übersehbar, ist doch das im Jahre 1903 vom Reichsamt des Innern herausgegebene „Verzeichnis der im Deutschen Reiche bestehenden Vereine gewerblicher Unternehmer" ein Band von 928 Seiten, obwohl es Kartelle, Syndikate, Konventionen und Innungen gar nicht verzeichnet. Allein der Katalog, der die Vereinsnamen nach der Buchstabenfolge ordnet, umfaßt 58 Seiten.)

Man hat 4 Gruppen von Unternehmerverbänden zu unterscheiden, die, zu grundsätzlich verschiedenen Zwecken geschaffen, auf deutschem Boden einander geschichtlich folgen*). Als die älteste Gruppe ist die der sogenannten Verkehrs- oder Handelsvereine anzusehen. Sie umfaßt eine Anzahl Organisationen, die seit 1850 in einzelnen Orten, Provinzen und Staaten sich bildeten, um durch eifrige Propaganda für Eisenbahnen, Chausseen, Wasserwege, durch Agitation für die Aufhebung von Zollschranken und für den Abschluß von Handelsverträgen der eben aufstrebenden Großindustrie freien Entwicklungsraum zu schaffen. Im wesentlichen vertreten sie mit ihrer Verkehrspolitik die zu jener Zeit berechtigten Forderungen des ökonomischen Liberalismus. Hierher gehören z. B. die bergbaulichen Vereine von Dortmund (1858), Zwickau (1860), Oberschlesien (1861), Wetzlar (1867), Aachen (1871); desgleichen zahlreiche „Handelsvereine", z. B. in Heilbronn, Stuttgart, Ulm (1862), Augsburg, Mecklenburg (1868), München (1869), ferner der „Mittelrheinische Fabrikantenverein" (1869) und der „Verein zur Wahrung der wirtschaftlichen Interessen im Rheinland und Westfalen" (1872). Als mit der sogenannten Gründerzeit die erste wirtschaftliche Hochkonjunktur Deutschlands im Jahre 1873 zusammenbrach, trat die zweite Gruppe von Unternehmerorganisationen in Erscheinung: die Vereine mit protektionistischen Tendenzen. Der Schutz der noch jungen und schwachen deutschen Industrie durch Zölle war ihr Hauptziel. In diese Gruppe gehört der „Verein süddeutscher Baumwollindustrieller" (1870), der „Verein deutscher Stahl- und Eisenindustrieller" (1874), der „Verein der Industriellen des Regierungsbezirks Köln" usw.

*) Vgl. Dr. G. Keßler, Die geschichtliche Entwicklung der deutschen Arbeitgeber-Organisation. Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft. Tübingen 1907.

Vor allem aber ist hier der „Zentralverband deutscher Industrieller zur Förderung und Wahrung nationaler Arbeit“ zu nennen. Die Gründung dieses Vereins ist epochemachend für unser gesamtes wirtschafts- und sozialpolitisches Leben gewesen. Er konstituierte sich am 15. Februar 1876. Den Anlaß zu seiner Begründung gab der bekannte Politiker Wilhelm von Kardorff durch seine Broschüre „Gegen den Strom“, die den innersten wirtschaftlichen Besorgnissen der deutschen Industrie populär-wissenschaftlichen Ausdruck gab und zur Abkehr vom Freihandel mahnte, „der zur ökonomischen Ausblutung“ führe. Der Zolltarif von 1879 brachte der Arbeit dieser Vereine den ersten entscheidenden Erfolg.

Das nächste Jahrzehnt stand zwar noch nicht im Zeichen wirtschaftlicher Blüte, aber hinter den Mauern des Schutzzolles erstarkte die deutsche Industrie, konnte ihr Kräfte konzentrieren und überstand die Ungunst der Zeiten, indem sie nach Ausschließung der ausländischen Konkurrenz zur Beherrschung des Inlandmarktes die dritte Gruppe ihrer Organisationen schuf, die Kartelle und Syndikate. Die Kartellierung der deutschen Industrie fällt hauptsächlich in die Zeit nach 1879, Liefmann*) kennt 1896 die Entstehungszeit von 260 Kartellen; die übergroße Mehrzahl, nämlich 246, ist erst nach dem Jahre 1879, das die Umkehr der deutschen Handelspolitik vom Freihandel zum Schutzzoll brachte, ins Leben getreten.

Die Kartellierung in der Industrie hatte noch nicht ihren Abschluß erreicht, als gegen Mitte der 80er Jahre bereits die Vorläufer der 4. Organisationsgruppe auftauchten, die ersten ausgesprochenen Arbeitgeberverbände, die seither, was Zahl, Ausbreitung und innere Organisation betrifft, eine derartige Entwicklung genommen haben, daß sie den Gewerkvereinen durchaus als ebenbürtig erachtet werden müssen.

Das ist in großen Zügen die historische Entwicklung der deutschen Unternehmerorganisationen. Die ersten 2 Gruppen, deren Entwicklung im großen und ganzen um das Jahr 1880 beendet war, sind dadurch charakterisiert, daß ihr Zweck die wirtschaftliche Hebung des betreffenden Industriezweiges bildet. Auch die Kartelle und Syndikate, deren Entwicklung und innere Ausgestaltung bis in die Gegenwart fortdauert, bewegen sich in dem

*) Liefmann, Die Unternehmerverbände (Konventionen, Kartelle). Freiburg 1897.

gleichen Gedankenkreis einer Stärkung der wirtschaftlichen Lage ihrer Teilnehmer. Die Regelung des Verhältnisses zur Arbeiterschaft ist für alle diese Verbände noch nicht in das Programm aufgenommen. Der Gegensatz von „Arbeitgeber“ und „Arbeitnehmer“ gibt ihnen noch nicht das Gepräge.

Zwischen Unternehmer und Arbeiter bestanden zwar schon wirtschaftliche und politische Gegensätze, aber sie waren beiden noch nicht recht zum Bewußtsein gekommen, und das Arbeitsverhältnis beruhte überwiegend auf patriarchalischer Grundlage. Von einer irgendwie erheblicheren planmäßigen gewerkschaftlichen Agitation ist bis zum Jahre 1890 wenig zu bemerken. Die große Masse der deutschen Lohnarbeiterschaft war noch nicht zur Erkenntnis der in ihrer Zahl liegenden Macht gelangt, tagaus, tagein ging sie friedfertig ihrer Beschäftigung nach, das proletarische Klassengefühl war noch nicht erwacht, der Arbeiter fühlte sich noch nicht als Angehöriger einer Klasse, die im Unternehmer einen Ausbeuter und Feind sieht. Demgemäß treten die Unternehmerverbände jener früheren Zeit ihren Arbeitern mit ausgesprochenem Wohlwollen entgegen. Ihre Statuten nennen öfters unter ihren Zwecken die Schaffung von charitativen Einrichtungen wie Kranken- und Unterstützungskassen etc. So z. B. geben der 1879 gegründete „Seiler- und Reepschlägerverband“ und der 1881 gegründete „Sommerfelder Fabrikantenverein“ in ihren Satzungen an, daß die Förderung des Arbeiterwohles eine ihrer Aufgaben sei. Der 1876 gegründete „Deutsche Photographenverein“ schuf einen Unterstützungsfonds für Gehilfen, und derselbe Verein, ebenso der „Deutsche Papierverein“ (1879), der „Papierindustrieverein“ (1877), der „Verein deutscher Buntpapierfabrikanten“ (1876) führen in ihren Statuten als eine besondere Aufgabe an die „Anerkennung treuer Dienste von Arbeitern und Angestellten durch Verleihung von Diplomen“. Ja, es ist eine merkwürdige Tatsache, daß noch im Jahre 1887, als schon die ersten modernen Arbeitgeberverbände auftauchten, und der Interessengegensatz zwischen Unternehmer und Arbeiter anfing, einen klassenkampfartigen Charakter anzunehmen, ein Unternehmerverein entstand, dessen Bestrebungen im guten Sinne patriarchalisch genannt werden dürfen, der „Verein der Anhaltischen Arbeitgeber“*). Es

*) Vgl. Schomerus, Schmollers Jahrbuch XXV.

ist dies die erste Unternehmerorganisation, die das Wort „Arbeitgeber“ in ihren Namen aufgenommen hat, aber nicht, um sich damit in einen bewußten Interessengegensatz zu den Arbeitern zu stellen. Der Verein hat seinen Sitz in Dessau und umfaßte Ende 1905 62 Firmen mit ca. 10 000 Arbeitern. Schon vor seiner Gründung bestand in Dessau seit dem Jahre 1883 der „Anhaltische Industrieverein“, der rein wirtschaftliche Ziele verfolgte. Von ihm zweigte aber im Jahre 1887 der Geh. Kommerzienrat Oechelhäuser den „Verein der Anhaltischen Arbeitgeber“ ab, um eine Organisation zu schaffen, die allein der Fürsorge für die Arbeiterschaft leben sollte. Demgemäß nennen die Statuten als Zweck des Vereins die Verbesserung der sozialen Lage und materiellen Stellung des Arbeiterstandes sowie die Förderung des friedlichen Zusammenwirkens von Arbeitgebern und Arbeitern. Als Charakteristikum für die Umwandlung der Anschauungen in den Kreisen der Unternehmer seit jener Zeit sei erwähnt, daß sich später ein „Schutzverband Anhaltischer Arbeitgeber, Dessau“ bildete, der 1907 in 72 Betrieben 8500 beschäftigte Arbeiter zählte.

Indessen die Zeiten des friedlichen Zusammenwirkens gingen vorüber. Das patriarchalische Verhältnis von Arbeitgebern zu den Arbeitern ging in dem Maße verloren, wie das Standes- und Klassenbewußtsein der Arbeiter erwachte. Sie verlangten keine patriarchalische Fürsorge mehr, sondern forderten es als ihr Recht, an der Festsetzung der Löhne und der Arbeitszeit teilzunehmen. Je eher in einem Gewerbe das Klassenbewußtsein im Arbeiter erwacht, je früher es zur Bildung eines kräftigen Gewerkvereins unter zielbewußter Leitung kommt, desto eher führt auf der Gegenseite die Notwendigkeit solidarischen Zusammenhaltens zur Gründung ausgesprochener Abwehrorganisationen. Die geschichtliche Entwicklung der Arbeitgeberverbände läuft naturgemäß der der Gewerkvereine parallel.

Ein Beweis hierfür ist die Tatsache, daß der „Deutsche Buchdruckerverein“ als ältester deutscher Arbeitgeberverband im eigentlichen Sinne gegründet worden ist*). Er ist entstanden nur zu dem Zweck, die Interessen der Arbeitgeber, der Prinzipale, gegenüber den Gehilfen zu wahren. Die ersten Anfänge zur Organisation reichen auf beiden Seiten bis auf das Jahr 1848 zurück,

*) Vgl. W. Kulemann, Die Gewerkschaftsbewegung. Jena 1900.

wo man auf einer Versammlung in Mainz einen deutsch-nationalen Buchdruckerverein ins Leben rief, der allerdings nur von kurzer Dauer war, da er kurz darauf der polizeilichen Auflösung verfiel. Die Buchdruckergehilfen gehören gemäß der Natur des Gewerbes, das eine allgemeinere Bildung voraussetzt, zur Elite der deutschen Arbeiterschaft; sie sind geistig regsam, und so ist es kein Wunder, daß der Organisationsgedanke, der anfangs allerdings eine mehr zunftmäßige Entwicklung nahm und weniger vom Bewußtsein des Klassenkampfes beherrscht wurde, gerade in diesem Gewerbe Anklang und Ausbreitung fand. Im Jahre 1862 — die Aufhebung des Koalitionsverbotes war in Sachsen schon 1861 erfolgt — wurde in Leipzig ein Fortbildungsverein für Buchdrucker gebildet, der im Jahre 1866 einen allgemeinen Buchdruckertag nach Leipzig berief, auf dem schon über 3000 Gehilfen aus 185 Städten vertreten waren. Hier wurde die Gründung des „Verbandes der deutschen Buchdrucker“ beschlossen, der 1867 ins Leben trat. Der Buchdruckergehilfenverband ist also, wenn man von dem 1865 gegründeten „Deutschen Tabakarbeiterverein“ absieht, der aber nicht entfernt eine so bedeutende Rolle gespielt hat, der erste lebensfähige Gewerkverein, der auf deutschem Boden entstand. Nach den Statuten stellte er sich die Aufgabe, die materielle Besserung und geistige Hebung der Mitglieder zu erreichen. Zuerst wurde eine besondere Zeitschrift des Verbandes gegründet, der „Korrespondent“, der auch heute noch erscheint und das angesehenste und älteste deutsche Gewerkschaftsorgan ist. Dann schuf man eine Invaliden-, später eine Reisekasse und in den 80er Jahren eine Stelle für Rechtsschutz. Die Beteiligung der Prinzipale, die in den Statuten vorgesehen war, hielt sich in bescheidenen Grenzen. Im Jahre 1869 gründeten sie, in der Erkenntnis, daß ihre Interessen mit denen der Gehilfen nicht identisch seien, einen besonderen Verein, den „Deutschen Buchdruckerverein“, der ausdrücklich dem Gehilfenverband als Gegenorganisation entgegentreten sollte. Sein Statut vom 14. Mai 1870 nennt unter den Aufgaben „die Ordnung und Befestigung der geschäftlichen Verhältnisse zwischen Prinzipalen und Gehilfen unter Heranziehung der letzteren“, „Schiedsgerichte“, „Tarifbestimmungen“, „Hausordnungen“, „geschlossenes Vorgehen gegen Übergriffe seitens der Gehilfen“, kurz dieser Verein steht schon völlig außerhalb jener andern Gruppe von Unternehmerorgani-

sationen, die, zum größten Teil zeitlich nach ihm entstanden, die Arbeiterangelegenheiten nur nebenher und gelegentlich behandelt.

Die Arbeitgeber im Buchdruckergewerbe waren mit ihrer Organisation und deren spezifischem Zweck allen anderen Gewerben und Industrien beinahe um ein Vierteljahrhundert vorausgeeilt. Die eigentliche Blütezeit des „Deutschen Buchdruckervereins“ hob allerdings auch erst in den 90er Jahren des vorigen Jahrhunderts an. Die Mitgliederzahl, die bei der Gründung 1869 nur 87, im Jahre darauf schon 416 betrug, sank nach dem höchsten Stand von 726 im Jahre 1874 wieder bis auf 344 im Jahre 1885 herab. Vergleicht man die Mitgliederzahl im Jahre 1885 mit der vom Jahre 1906, wo der Verein 3972 Mitglieder zählte und 85 Proz. aller Gehilfen des Gewerbes beschäftigte, so sieht man, daß in der Mitte der 80er Jahre auch im deutschen Buchdruckergewerbe aus später zu erörternden Gründen noch kein erhebliches Bedürfnis nach Zusammenschluß der Arbeitgeber bestand. Der „Deutsche Buchdruckerverein“ verschwand zwar nicht von der Bildfläche, er hat aber bis Ende der 80er Jahre nur sozusagen vegetiert. Wie für das Buchdruckergewerbe, obwohl es den ersten deutschen Arbeitgeberverband aufweist, so war auch für die übrigen Industrie- und Gewerbezweige die Zeit für die Gründung von Arbeitgeberverbänden noch nicht gekommen. Diese hatten bis Anfang der 90er Jahre noch keine wirtschaftliche und soziale Existenzberechtigung; denn die Angriffsorganisationen der Arbeiter, die Gewerkvereine, standen in den ersten beiden Jahrzehnten nach der Gründung des Deutschen Reiches noch in den Anfangsstadien der Entwicklung. Wenn auch die zunehmende Industrialisierung Deutschlands, die damit zusammenhängende Vermehrung der Lohnarbeiterschaft und das Zusammendrängen der proletarisierten Arbeitermassen in den Großstädten und einzelnen Industriezentren den Boden vorbereiteten, auf dem die Gewerkvereine sich später üppig entfalten sollten, so blieben diese vorläufig noch sehr primitive Gebilde. Die Gründe hierfür sind wesentlich politischer Natur. Das am 21. Oktober 1878 erlassene Sozialistengesetz hatte die ganze Bewegung der Arbeiterorganisation ins Stocken gebracht, weil die ausführenden Polizeiorgane ihre Maßregeln nicht, wie es das Gesetz verlangte, auf diejenigen Vereine beschränkten, welche auf den Umsturz der bestehenden Staats- und Gesellschaftsordnung gerichtet waren, sondern fast alle Arbeitervereine unterschiedslos als staatsgefährlich

ansahen. So hatte z. B. der eben erwähnte „Verband deutscher Buchdrucker“ sehr unter der polizeilichen Verfolgungssucht zu leiden, so daß er während der Dauer des Sozialistengesetzes jede Bedeutung einbüßte, was notwendigerweise nicht ohne Rückwirkung auf die Entwicklung des betreffenden Arbeitgeberverbandes bleiben konnte. Erst nach Aufhebung des genannten Ausnahmegesetzes am 1. Oktober 1890 hatten die Arbeiter wieder die Möglichkeit, sich im größeren Umfange zu organisieren. Und erst von diesem Zeitpunkte an nahmen die Gewerkvereine, die Nachfolger der alten Gesellenverbände und zum Teil in ihrer Entstehung direkt an sie anknüpfend, ihre rapide, noch immer andauernde Entwicklung. Schon 1892 betrug die Zahl der organisierten Arbeiter ca. 350000, die bis 1898 auf ca. 650000 stieg. Im Jahre 1902 hatten allein die sogenannten freien, der Generalkommission angeschlossenen Gewerkvereine, auch Gewerkschaften genannt, die mit der sozialdemokratischen Partei sehr häufig durch Personalunion der Führer verbunden sind, 733206 Mitglieder. Die Mitgliederzahlen für die Jahre 1905/06 zeigt folgende Tabelle:

	1905	1906
Freie Gewerkschaften (Zentralverbände)	1 344 803	1 689 709
Lokale Vereine	27 736	13 145
Hirsch-Dunckersche Gewerkvereine	117 097	118 508
Christliche Gewerkvereine	265 032	320 248
Sonstige Vereine	65 262	73 541
	1 819 930	2 215 165

Ende 1906 waren also ca. $2^1/_4$ Millionen, d. h. ungefähr der vierte Teil der deutschen gewerblichen Arbeiter organisiert. An Zahl der Mitglieder sind die Gewerkvereine Deutschlands mithin den amerikanischen und englischen überlegen, zählten doch in England, dem klassischen Lande der Arbeiterorganisationen, die Trade-Unions im Jahre 1906 nur 1866755 Mitglieder. Für Amerika, das dritte große Industrieland der Welt, liegt zwar keine genaue Statistik vor, doch schätzte das Arbeitsamt des Staates New York die Mitgliederzahlen der verschiedenen Arbeiterunionen für 1905 nur auf ca. 1850000. In welchem Verhältnis die Einnahmen, Ausgaben und das Vermögen der drei großen deutschen Gewerksgruppen zueinander stehen, ergibt folgende Zusammenstellung für das Jahr 1906:

	Jahres-einnahme	Jahres-ausgabe	Vermögens-bestand
Zentralverbände	41 602 939	36 963 413	25 312 634
Hirsch-Dunckersche Gewerkvereine .	1 404 074	1 344 277	3 626 082
Christliche Gewerkvereine	3 644 865	2 977 733	2 605 944
	46 651 878	41 285 423	31 544 660

Man sieht aus diesen Zusammenstellungen, daß die freien (sozialdemokratischen) „Gewerkschaften" sowohl an Mitgliederzahl wie auch an Finanzstärke den Hirsch-Dunckerschen und christlichen Gewerkvereinen ganz bedeutend überlegen sind. Sie sind die eigentlichen Träger des Kampfes gegen das Unternehmertum, und gegen sie richtet sich vor allem die Aktion der Arbeitgeberverbände.

Die Entwicklung der deutschen Gewerkvereine war aber nicht nur durch das politische Moment des Sozialistengesetzes aufgehalten worden. Die wirtschaftliche Depression, die bis Ende der 80er Jahre über dem deutschen Wirtschaftsleben lag, ist zweifellos auch von abträglicher Wirkung für die Organisationsbestrebungen der Arbeiter gewesen.

Ungünstige allgemeinwirtschaftliche Verhältnisse sind zur Durchführung großer Lohnkämpfe nicht geeignet. Die Arbeiter wissen, daß der Unternehmer bei erschwerter Absatzmöglichkeit, bei verminderter Aufnahmefähigkeit des Marktes mit wenig Gewinn, oft sogar mit Verlust arbeitet, und daß er unter diesen Umständen gar nicht in der Lage ist, ihre Forderungen zu erfüllen. Eine schlechte Konjunktur verträgt keine Verteuerung der Produktion. Der Unternehmer muß auch an den Löhnen sparen und wird geneigt sein, jede Forderung nach Aufbesserung derselben mit Entlassungen der Arbeiter zu beantworten.

Mitte der 80er Jahre machte sich eine leise Besserung der wirtschaftlichen Lage in Deutschland bemerkbar, die fortschreitend zur Hochkonjunktur von 1889/90 führte. Eine steigende Konjunktur bedeutet Nachfrage nach Arbeitskräften und damit zusammenhängend Streiklust der Arbeiter. Die Arbeitsgelegenheiten vermehren sich, und die Arbeiter wissen, daß sie bei der erhöhten Nachfrage nach Arbeitskräften jederzeit an anderer Stelle wieder Arbeit finden. Eine steigende Konjunktur bedeutet aber auch vermehrten Gewinn für den Unternehmer. Die Begehrlichkeit der

Arbeiter, vor allem der unruhigen, intelligenteren Elemente, die besondere Neigung zur Organisation haben, weil sie sich über deren Vorteile klar sind, wird wach; auch sie wollen ihren Anteil am steigenden Ertrag der Unternehmungen und erheben immer dringender ihre Forderungen nach erhöhtem Lohn und kürzerer Arbeitszeit. Der wachsenden Streiklust der Arbeitnehmer gegenüber wächst das Solidaritätsgefühl der Arbeitgeber, das sich in der Gründung von Arbeitgeberverbänden dokumentiert. Lokale Streiks und Arbeitsstreitigkeiten geben den Anstoß zu ihrem Entstehen. Ist die Gewerkschaft in ihrer Jugend oft als ein ad hoc gegründeter, lokaler „Streikverein" anzusehen, so sind die ersten reinen Arbeitgeberverbände als bloße Anti-Streikvereine ins Leben gerufen. Spontan, aus sich selbst heraus, häufig nur Gelegenheitsgründungen, die wieder verschwinden, wenn sie ihren Zweck erfüllt haben, entstehen sie hier und da, indem die Unternehmer einer Branche an einem Ort sich zu einem Abwehrverband zusammentun. Derartige lokale Organisationen genügten zu dieser Zeit um so mehr, als die Arbeiterschaft, soweit sie in den 80er Jahren unter dem Druck des Sozialistengesetzes überhaupt organisiert war, nur Ortsgruppen und Ortskartelle bildete. Diese vornehmlich in den großen Städten, wie Berlin und Hamburg, bestehenden Gewerkvereine verfolgten noch dazu mehr politische als gewerkschaftliche Zwecke. Ihr Ziel war vor allem die Propagierung der sozialistischen Ideen. Vielfach bestanden sie auch nur im Geheimen. Wo sich ihre Agitation bemerkbar machte, wo sie zum Mittel des Streiks griffen, um ihre Forderungen durchzusetzen, da schlossen sich die Arbeitgeber zu solidarischer Abwehr zusammen. So entstanden, um die ältesten Vereine zu nennen, 1883 der „Fabrikantenverein zu Gera" (Textilverband), 1884 der „Verein Hamburger Reeder", 1885 der „Verein der Gypsermeister von Hamburg", 1886 der „Verein Berliner Eisengießereien" usw. Besonders groß ist die Zahl dieser vor dem Jahre 1890 entstehenden lokalen Verbände in der Metallindustrie und im Baugewerbe. 1887 entstand auch der älteste, heute noch bestehende Verein, der das Wort „Arbeitgeberverband" in seinen Namen aufnahm, um damit seinem Abwehrcharakter gegen die Forderungen der Arbeiter Ausdruck zu geben, der „Arbeitgeberverband für das Baugewerbe" zu Altenburg*).

*) Vgl. Dr. G. Keßler.

Sobald eine größere Zahl derartiger lokaler Vereine sich gegründet hatte, war es bei der Gemeinsamkeit ihrer Interessen der Arbeiterschaft gegenüber natürlich, daß sie in Beziehungen zueinander traten, die schließlich zu einer Weiterbildung der Organisation führten. Diese konnte auf zweierlei Art erfolgen: Entweder schlossen sich die an verschiedenen Orten bestehenden Lokalvereine einer Branche zu einem großen Gesamtverbande der Branche zusammen, oder mehrere Fachvereine eines Ortes oder größeren Industriebezirkes vereinten sich zu einem gemischten großen Ortsverband. Die beiden ersten Beispiele einer derartigen Konzentration fallen in das Jahr 1890. Es entstanden damals der „Arbeitgeberverband für Hamburg-Altona", der 1906 aus 28 Untervereinen der verschiedenen Branchen bestand, sowie der „Gesamtverband deutscher Metallindustrieller", der zurzeit in 35 Bezirksverbänden bzw. Ortsgruppen ca. 3000 Betriebe umfaßt, die ca. 465000 Arbeiter beschäftigen. Beide Organisationen, die ältesten und zugleich einflußreichsten ihrer Art, sind für zahlreiche jüngere Gründungen vorbildlich geworden.

Es ist nicht verwunderlich, daß gerade das Jahr 1890 für die Organisation der Arbeitgeber, die sich in der Zusammenfassung von einzelnen Vereinen zu Gesamtverbänden und gemischten Lokalverbänden auf eine höhere Stufe der Entwicklung hob, von grundlegender Bedeutung gewesen ist. Drei Faktoren haben mitgewirkt, um es zum eigentlichen Geburtsjahr der Arbeitgeberverbände zu machen. Auf den Einfluß der steigenden Konjunktur, die 1890 ihren Höhepunkt erreichte, auf die Aufhebung des Sozialistengesetzes, die in dasselbe Jahr fällt, war schon hingewiesen worden. Als dritter Faktor ist die Proklamierung der Maifeier durch den Pariser internationalen Sozialistenkongreß von 1889 zu nennen. Zahlreiche Verbände, z. B. der schon genannte Arbeitgeberverband von Hamburg-Altona, sind zunächst nur zur solidarischen Abwehr der kontraktwidrigen Arbeitsruhe am 1. Mai 1890 ins Leben gerufen worden. Das erwachte Machtbewußtsein der Arbeiter, das sich in dem bekannten Motto zur Maifeier äußert: „Alle Räder stehen still, wenn dein starker Arm es will", war geeignet, das Selbstgefühl der Unternehmer zu reizen, abgesehen davon, daß der Ausfall der Arbeit am sogenannten Weltfeiertage ihre Dispositionen stören und ihnen geschäftlichen Schaden zufügen konnte.

Die dem Hochkonjunkturjahr 1890 folgenden Jahre zeigen

ein vermindertes Organisationsbedürfnis der Arbeitgeber, das in der abflauenden wirtschaftlichen Konjunktur seine Erklärung findet. Die Entwicklung der Gewerkvereine schreitet zwar konstant fort, aber die ungünstigen allgemeinwirtschaftlichen Verhältnisse vermindern ihre Aktionslust. So entsteht denn in den Jahren von 1891 bis 1897 nur eine relativ kleine Zahl von Arbeitgeberverbänden. Nach dem amtlichen „Verzeichnis" von 1903 ist ihre Zahl auf ca. 30 zu veranschlagen, zudem sind es nur kleinere, durchweg lokale Organisationen, die für lokale Zwecke, wie Bierkriege, Stellungnahme zur Maifeier usw., geschaffen wurden. Die Gründung von Zentralfach- oder größeren gemischten Lokalverbänden ist zu dieser Zeit nicht zu konstatieren. Erst die folgende Hochkonjunktur von 1898 bis 1900 hatte nicht nur die Gründung von mehr als 100 örtlichen Arbeitgeberverbänden zur Folge, sondern zeigt auch mehrere Beispiele für die Weiterentwicklung der Organisationen im Sinne der fachlichen und lokalen Konzentration. 1899 entstand der „Verein deutscher Binnenschiffahrtsbetriebe", ferner schlossen sich in demselben Jahre die zahlreichen lokalen Vereine im Baugewerbe zu dem „Deutschen Arbeitgeberbund für das Baugewerbe" zusammen, der einer der stärksten zentralen Fachverbände ist, da er 1906 in 206 Untervereinen 10 571 Mitglieder zählte. Auch der vorwiegend aus Kleinindustriellen und Handwerkern gemischte „Bund der Arbeitgeberverbände Berlins und seiner Vororte" wurde 1899 geschaffen. Von fünf Verbänden ins Leben gerufen, sind dem Bund zurzeit 17 Arbeitgeberverbände der verschiedensten Branchen angeschlossen. Bei ca. 2000 Mitgliedern des Bundes wurden 1907 ca. 17 000 Arbeitnehmer beschäftigt. Im Jahre 1900 schließlich erfolgte die Gründung des „Verbandes deutscher Buchbindereibesitzer" und des „Vereins deutscher Steindruckereibesitzer". Wie man sieht, blieb noch um die Jahrhundertwende auf seiten der Arbeitgeberorganisation der Zusammenschluß zu großen Zentralfach- und gemischten Ortsverbänden eine vereinzelte Erscheinung. Es ist das um so weniger erklärlich, als damals schon auf seiten der Arbeiter die Gewerkvereine eine hohe Stufe der Entwicklung erreicht hatten. Die freien Gewerkschaften, die im Jahre 1900 einen Mitgliederbestand von ca. 680 000 verzeichneten, hatten sich zu mehr als 50 Zentralverbänden zusammengeschlossen. Der Kampf zwischen „Lokalisten" und „Zentralisten" hatte mit dem Siege der letzteren geendet; die meisten Ortsvereine hatten sich dem

Zentralverband ihrer Branche angeschlossen, und in der „Generalkommission" war eine Zentralinstanz geschaffen worden, die für die einheitliche Durchführung der Lohnkämpfe in Deutschland von höchster Bedeutung war. Demgegenüber ist die Organisation der Arbeitgeber um das Jahr 1900 zweifellos rückständig. Zentralfachverbände sind nur wenige vorhanden und die Mitgliederzahlen sowohl der größeren Verbände als auch der Ortsvereine noch verhältnismäßig gering. Erst die neuere Zeit mit ihren großen und planmäßig einsetzenden Arbeiterkämpfen hat die Erkenntnis von der Notwendigkeit des Zusammenschlusses der Arbeitgeber auch bei den indolenten und widerstrebenden Elementen unter ihnen befestigt und bedeutet den Anfang eines zielbewußten und einheitlichen Vorgehens der deutschen Unternehmerschaft in der Begründung von Arbeitgeberverbänden. Es ist bezeichnend, daß noch im Jahre 1901, abgesehen von den Verbänden im Baugewerbe, nur der Arbeitgeberverband Hamburg-Altona und der Bund der Arbeitgeberverbände Berlins das Wort „Arbeitgeberverband" im Namen führen.

Die Gründe dafür, daß sich die deutschen Unternehmer trotz des Anwachsens der Gewerkschaftsbewegung von Arbeitgeberverbänden bis in die letzten Jahre noch vielfach fernhielten, mögen einesteils darin zu suchen sein, daß die Sorge um die weitere technische und wirtschaftliche Ausbildung des Betriebes ihre Kraft vollständig in Anspruch nahm, andererseits war es zweifellos bei einem Teile der Unternehmer noch eine gewisse Scheu, sowohl der Arbeiterschaft als auch der öffentlichen Meinung gegenüber in ein ungünstiges Licht zu kommen, die von der Begründung solcher Verbände oder vom Beitritt zu ihnen abhielt. Man fürchtete von der Öffentlichkeit als Arbeiterfeind, als „Scharfmacher" beurteilt zu werden. Viele Arbeitgeber glaubten auch noch, daß sie durch den Beitritt zu einem Arbeitgeberverband sich sofort in einen starken Gegensatz zu ihrer eigenen Arbeiterschaft stellen und dieser erst den Anreiz geben würden, sich zu organisieren. So ist es auch zu erklären, daß viele Arbeitgeberverbände gewissermaßen im Geheimen bestehen, und daß die Namen ihrer Mitglieder niemals über den Kreis der Nächstbeteiligten hinaus bekannt gegeben werden. Viele Unternehmer mögen auch geglaubt haben, daß für sie eine besondere Gefahr, seitens ihrer Arbeiterschaft beunruhigt zu werden, nicht bestehe, da nach ihrer Ansicht die

Arbeiter in einwandsfreien Arbeitsverhältnissen lebten, Grund zur Unzufriedenheit nicht hätten und auch mit übermäßigen Forderungen noch nicht hervorgetreten wären. Alle diese Anschauungen sind heute wohl vollständig überwunden. Zahlreiche Ausstände haben bewiesen, daß das Vorhandensein günstiger Arbeitsbedingungen den Arbeitgeber keineswegs vor den Angriffen der Arbeiterorganisationen schützt, daß gerade hochbezahlte Arbeiter am streiklustigsten sind. Vielmehr sind für die Arbeiterschaft zur Aufstellung von Forderungen und zu deren Durchführung innerhalb eines Betriebes und Bezirkes sehr häufig rein taktische Gesichtspunkte maßgebend. Es ist bekannt, daß die „Generalkommission“ den Generalstab der Gewerkschaften bildet, daß die in ihr vereinten Führer nach genauen taktischen Erwägungen einheitlich im ganzen Lande vorgehen und zur Durchführung der Lohnkämpfe einen sorgfältig durchdachten Kriegsplan aufstellen. Auch scheinbar nebensächliche Ausstände von lokaler Natur werden aus diesem Grunde mit Zehn-, ja Hunderttausenden von Mark unterstützt. Das Vorhandensein dieser planmäßigen Taktik war noch vor einigen Jahren in Arbeitgeberkreisen wenig bekannt. Wie man noch vielfach glaubte, die Gewerkschaft von seinem Betrieb fernhalten zu können, indem man die „Agitatoren“ und „Hetzer“ entließ, so sah man auch in den Lohnbewegungen vielfach nichts als rein örtliche Vorgänge, denen man durch lokalen Zusammenschluß gewachsen zu sein glaubte. Erst allmählich verbreitete sich die Erkenntnis, daß der zentral organisierten Gewerkschaft eines Gewerbes nur ein entsprechend organisierter Zentralfachverband der Arbeitgeber gewachsen sei. Aus dieser Erkenntnis heraus hatten die Metallindustriellen als erste ihren „Gesamtverband“ gegründet. Lohnbewegungen, hinter denen der Metallarbeiterverband mit seinen 200 000 Mitgliedern und entsprechenden Geldmitteln stand, konnte in wirksamer Weise niemals von einem isolierten Ortsverein, sondern nur vom organisierten Gesamtgewerbe entgegengetreten werden. Aus denselben Erwägungen, um dem Zentralverband der Maurer nicht wehrlos ausgeliefert zu sein, hatten sich die lokalen Organisationen im Baugewerbe zum „Deutschen Arbeitgeberbund für das Baugewerbe“ zusammengeschlossen. Dieselbe Konzentrationsbewegung hatte sich, wie wir gesehen haben, auch in einigen anderen Gewerbezweigen geltend gemacht, wenn sie auch hinter der entsprechenden Organisationsstufe auf Seiten der Arbeiter zurückgeblieben war.

Zum dritten Stadium der Weiterentwicklung, zu einer Konzentration aller deutschen Arbeitgeberverbände in einer Zentrale, wie sie ähnlich für die Gewerkschaften die „Generalkommission“ darstellt, kam es bis zum Jahre 1904 noch nicht. Und doch liegen die Vorteile einer solchen Konzentration auf der Hand*). Dem einheitlichen Vorgehen der Gewerkschaften kann von seiten der Arbeitgeberorganisationen nur dann erfolgreich entgegentreten werden, wenn diese miteinander durch eine Zentralstelle in dauernder Verbindung stehen und durch sie über die Bewegung der Arbeiterschaft, über die Maßnahmen der Gewerkschaften auf dem Laufenden erhalten werden. Die Zentralstelle ist so in der Lage, den einzelnen Arbeitgeberverbänden die Erfahrungen und Entschließungen der Schwesterverbände zugänglich zu machen; sie ist aber außerdem im Falle eines Angriffs der Gewerkvereine imstande, den Angreifern auf verbreiterter Grundlage mindestens ebenso starke Verteidigungsmittel entgegenzustellen, sei es durch eine Aussperrung der Arbeiter über den Bezirk des lokalen Verbandes hinaus, sei es durch die finanzielle Stärkung des betroffenen Arbeitgeberverbandes mit Hilfe der übrigen in der Zentrale vereinigten Industrien und Verbände. Eine in Gewerkschaftskreisen viel beachtete Broschüre, „Gewerkschaften und Unternehmerverbände“, die einen Gewerkschaftler, Dr. August Müller, zum Verfasser hat, urteilt über die Bedeutung der Zentralisation der Arbeitgeberverbände folgendermaßen:

„Bis zum Jahre 1904 herrschte unter den Unternehmerorganisationen ein wirres Durcheinander. Eine große Zahl von Unternehmerverbänden leben ihr selbständiges Dasein und verfolgen ihre Zwecke, ohne Fühlung miteinander zu nehmen. Hier und da geschaffene Kartellverträge vermögen die Folgen der Isolierung nicht aufzuheben; die ungeheure Zersplitterung der Unternehmerverbände bedeutet ihre Ohnmacht. Sie waren stark genug, um sich den Mund nach Zuchthausvorlagen wund zu schreien, aber die Anforderungen der Selbsthilfe, die gepredigt wurde, als die Hoffnungen auf die Erdrosselung der Koalitionsfreiheit durch die Gesetzgebung eingesargt werden mußten, konnten sie nicht erfüllen. Wollten die Unternehmer den Gewerkschaften mit der Aussicht auf Erfolg entgegentreten, dann war es unerläßlich, den Kampf einheitlich zu führen, die zahlreichen Unternehmerorganisationen zu gemeinsamem, planmäßigem Handeln zu befähigen. Das starke Wachstum der Arbeiterorganisationen lehrte die Unternehmer die Bedeutung der Zentralisation erkennen.“

---

*) Vgl. Dr. jur. F. Tänzler, Die Hauptstelle deutscher Arbeitgeberverbände. Berlin 1907.

Diese Zentralisation, die Zusammenfassung der großen zentralen Fachverbände sowie der großen gemischten Orts- und Bezirksorganisationen in, wenn auch nicht einer, so doch zwei einander nahestehenden zentralen Stellen, sollte erst im Jahre 1904 erfolgen. Um diese Entwicklung zu 2 Zentralorganisationen verstehen zu können, muß noch einmal kurz auf die allgemeine Entwicklung der deutschen Unternehmerorganisationen, soweit sie als Arbeitgeberverbände in weiterem Sinne bezeichnet werden können, eingegangen werden*). Die deutsche Industrie war zur Vertretung ihrer allgemeinwirtschaftlichen Interessen bereits zentralisiert, aber nicht in einer, sondern in zwei miteinander rivalisierenden Organisationen. Neben dem „Zentralverband deutscher Industrieller“ hatte sich, der „Bund der Industriellen“ gebildet. Beide Verbände sehen ihre Hauptaufgabe zwar in der Förderung der wirtschaftlichen Interessen der in ihnen vertretenen Industrien, sie haben aber seit ihrem Bestehen naturgemäß auch zur Arbeiterfrage Stellung genommen und vielfältig nicht ohne Erfolg die Sozialpolitik des Reiches zu beeinflussen versucht. Der Zentralverband, der, wie wir gesehen haben, als Vorkämpfer der schutzzöllnerischen Richtung in der deutschen Großindustrie gegründet worden war, vertritt vorwiegend die Interessen der sogenannten „schweren“, der Montan-, Eisen- und Textilindustrie (von letzterer gehören ihm besonders die Spinner an, da die Weber begreiflicherweise eine möglichst zollfreie Einfuhr von Garn wünschen). Er umfaßt weit über 100 Vereine, zu deren Mitgliedern mehr als 41 000 Industrielle gehören. Vorsitzender ist z. Z. der bekannte Großindustrielle Kirdorf. Die Geschäfte des Zentralverbandes führt der temperamentvolle und in der Vertretung der Unternehmerinteressen unermüdliche Generalsekretär Bueck.

Der Bund der Industriellen entstand im Jahre 1895 als Gegengewicht gegen den Bund der Landwirte, entwickelte sich aber bald zur Konkurrenzorganisation des Zentralverbands, dem man eine zu einseitige Vertretung der schutzzöllnerischen Rohstoff- und Halbzeugindustrie zum Vorwurf machte. Der Bund ist infolgedessen eine Vertretung der sogenannten leichten oder Fertigindustrien, die ihre Interessen durch eine mehr freihändlerische Handelspolitik besser gewahrt glauben. Er hat schnell eine um-

---

*) Vgl. Dr. G. Keßler.

fangreiche Ausbreitung gefunden. Im Jahre 1906 zählte er 80 Vereine und 4500 Einzelmitglieder, so daß seine Gesamtmitgliederzahl augenblicklich ca. 30 000 Firmen umfaßt.

Der Zentralverband hat von seinem Gründungsjahre an bis heute Sozialpolitik betrieben, und in seinen Statuten vom 15. Februar 1876 nennt er unter seinen Aufgaben schon ausdrücklich „die Regelung der Arbeiterverhältnisse". Den Organisationsbestrebungen der Arbeiter stand er von jeher feindlich gegenüber. Auf der Frankfurter Tagung des Vereins für Sozialpolitik im Jahre 1891 gab Bueck die programmatische Erklärung ab:

„Die deutschen Arbeitgeber werden der Organisation der Arbeiter, soweit ich unterrichtet bin, keinen Widerstand entgegensetzen; aber niemals werden sie sich bereitfinden, mit Vertretern dieser Organisation oder anderen außerhalb stehenden Leuten zu verhandeln auf dem Fuße der Gleichberechtigung, wie er hier verstanden wird. Niemals werden sie das tun — soweit „niemals" überhaupt zu sagen ist — wenn nicht ein Zwang auf sie ausgeübt wird, der von verschiedenen Seiten ausgehen kann*)."

Die soziale Versicherungs-Gesetzgebung wurde zwar vom Zentralverband unterstützt und gefördert, aber nur im Sinne „einer Weiterentwicklung der Idee der staatlichen Armenpflege". Auf der Verbandstagung in Nürnberg (Juni 1906) erklärte Bueck, „die von der Reichstagsmehrheit z. Z. verfolgte Richtung der Sozialpolitik müsse jeden Vaterlandsfreund mit ernsten Sorgen für die Zukunft erfüllen". Auch für die sogenannte Zuchthausvorlage, die zum Schutze der Arbeitswilligen eine Verschärfung des § 153 der RGO. im Reichstage, freilich vergeblich, durchzusetzen versuchte, ist der Zentralverband mit allem Nachdruck eingetreten, und noch auf seiner letzten Delegiertenversammlung im Oktober 1907 betonte Kirdorf, daß der Arbeitgeber der „Herr im Hause" bleiben müsse.

Der „Bund der Industriellen" nimmt der Sozialpolitik gegenüber einen etwas freundlicheren Standpunkt ein. Wenn er sich auch letzthin scharf gegen die gesetzliche Festlegung des Zehnstundentages und gegen „gesetzliche Experimente, die Heimarbeit zu regeln", ausgesprochen hat. Der Gegensatz zwischen den beiden

*) H. A. Bueck, Der Zentralverband deutscher Industrieller 1875—1901, 3. Bd.

großen wirtschaftlichen Interessenvertretungen der deutschen Industrie sollte auch seine Wirkung äußern, als es im Jahre 1904 galt, die deutschen Arbeitgeberverbände in einer Zentralorganisation zusammenzufassen und so eine Zentralinstanz zu schaffen, die in der Abwehraktion der Unternehmer gegen die organisierten Arbeiter die Führung zu übernehmen hatte.

Den äußern Anstoß zu dieser Zentralisationsbewegung gab ein ursprünglich keineswegs besonders beachteter Arbeitskampf in dem sächsischen Städtchen Krimmitschau*). Im August 1903 legten die Weber bei einzelnen dortigen Textilfirmen die Arbeit nieder. Da es sich bei den Forderungen der Ausständigen nicht nur um Lohnerhöhungen, sondern vor allen Dingen um das Prinzip des Zehnstundentages handelte, so antworteten die Unternehmer, die in einem lokalen Fabrikantenverein zusammengeschlossen waren, mit der Aussperrung aller Weber, so daß schließlich in 83 Betrieben deren 8000 im Kampfe standen. Wegen der prinzipiellen Wichtigkeit des Kampfobjektes gingen die Arbeitgeber von vornherein im Einvernehmen mit dem (1896 gegründeten) „Verband von Arbeitgebern der sächsischen Textilindustrie“ vor. Allmählich lenkte der von beiden Seiten mit steigender Erbitterung geführte Kampf die allgemeine Aufmerksamkeit auf sich und fand die größte Beachtung in der gesamten deutschen Industrie. Der Grund hierfür lag vor allem darin, daß sich damals wohl zum ersten Male mit voller Offenheit die sozialdemokratische Partei hinter die Streikenden stellte und ihre Sachen nicht allein in der Presse mit größtem Nachdruck verfocht, sondern ihnen auch Hunderttausende von Mark zu Unterstützungszwecken zur Verfügung stellte. Gewerkschaft und Sozialdemokratie fühlten sich identisch. Nach dem großen politischen Wahlerfolg von 1903 empfand die Dreimillionenpartei das Bedürfnis, ihre Macht und ihren Einfluß auch auf wirtschaftlichem Gebiet zu betätigen. Man hielt die Zeit für gekommen, vorläufig in der sächsischen Textilindustrie, die ein geeignetes Kampffeld zu sein schien, den zehnstündigen Arbeitstag zu erkämpfen. Die führenden Kreise der deutschen Industrie erfaßten das Kampfobjekt richtig. Sie erkannten, daß in Krimmitschau ein Präzedenzfall geschaffen werden sollte, und daß die Bewilligung des Zehnstundentages, von dessen allgemeiner Einführung sie, ob mit Recht

*) Vergleiche Dr. Tänzler, Die Hauptstelle deutscher Arbeitgeberverbände.

oder Unrecht bleibe dahingestellt, eine schwere Schädigung der Industrie befürchteten, wiederum den Anlaß zur Aufstellung und gewaltsamen Durchführung von Forderungen ähnlicher Natur an anderen Orten und in anderen Industrien sein würde. Sie vereinigten sich daher zu einer gemeinschaftlichen Unterstützung der bedrängten Fabrikanten. Nachdem diesen schon vorher von seiten des (1902 gegründeten) „Verbandes sächsischer Industrieller" und von fast allen Vereinigungen der deutschen Textilindustrie (Kottbuser Beschluß vom 15. Dezember 1903) finanzielle Hilfe zuteil geworden war, beschloß am 16. Dezember 1903 der Zentralverband deutscher Industrieller eine große Hilfsaktion unter allen Industriellen Deutschlands in die Wege zu leiten. Gleichzeitig wurde seine Geschäftsführung beauftragt, „die Einleitungen zu einer Bildung eines großen Arbeitgeberverbandes zu treffen". Ein weiterer Beschluß des Verbanddirektoriums vom 13. Januar 1904 gab diesem Plan festere Form: Es gelte, unter der Leitung des Zentralverbandes „eine Zentralstelle der Arbeitgeberverbände zu errichten, um sie zur Bekämpfung unberechtigter Bestrebungen der Arbeiter miteinander in Verbindung zu bringen". Dem Vorgehen des Zentralverbandes ging eine zweite Aktion derjenigen industriellen Kreise parallel, deren Zentralvertretung der Bund der Industriellen war. Am 17. Januar 1904 fand zu Berlin eine vom Verbande der sächsischen Textilindustriellen einberufene Versammlung statt, an der zahlreiche Industrielle aus allen Teilen des Reiches sowie die Vertreter der großen Arbeitgeberverbände teilnahmen. Zur Beratung stand zunächst die einheitliche Unterstützung der Krimmitschauer Fabrikanten. Hieran schloß sich die Erörterung des Zusammenschlusses der deutschen Arbeitgeberschaft, und es wurde einstimmig für eine „dringende Notwendigkeit erklärt, daß ein allgemeiner deutscher Arbeitgeberverband ins Leben gerufen werde". Da auf dieser Versammlung, deren Leitung seinem stellvertretenden Vorsitzenden übertragen wurde, auch der Zentralverband deutscher Industrieller vertreten war, so schien es, als ob einer Vereinigung aller deutschen Arbeitgeber in einer Zentralstelle nichts im Wege stände. Die ganze Aktion machte auf die Öffentlichkeit zunächst den „Eindruck zielbewußter Schlagfertigkeit und geschlossener Einmütigkeit". (Dr. Keßler.) Die Wirkung blieb nicht aus. Schon Tags darauf, am 18. Januar, brach die Krimmitschauer Streikleitung den Kampf bedingungslos ab, ob-

gleich ihr noch zahlreiche Geldmittel zur Verfügung gestanden haben sollen. Die Leiter der Gewerkschaften sahen ein, daß ein Kampf gegen die organisierte Gesamtheit der Arbeitgeber aussichtslos sei.

Dieser über Erwarten rasche Erfolg bestätigte den Industriellen, daß sie sich auf dem rechten Wege befänden, und man ging alsbald daran, in Gemäßheit des Beschlusses vom 17. Januar, den „Allgemeinen deutschen Arbeitgeberbund" ins Leben zu rufen. Doch schon bei den Vorarbeiten ergaben sich Schwierigkeiten. Der Zentralverband forderte, daß die neue Zentralorganisation seiner Führung unterstellt wurde. Er erklärte, daß es mit seinen Interessen nicht vereinbar sei, zuzugeben, daß sich neben ihm „eine andere, womöglich auf breiterer Grundlage ruhende Vereinigung bilde, deren Leitung die Möglichkeit hätte, im Verlaufe der Zeit ihre Tätigkeit auf alle vom Zentralverbande bearbeiteten Gebiete auszudehnen". Angesichts der wirtschaftlich-politischen Meinungsverschiedenheiten, die einen großen Teil der deutschen Industrie vom Zentralverband schieden, und die in der Gründung des Bundes der Industriellen ihren Ausdruck gefunden hatten, konnte es nicht ausbleiben, daß gegen diese Forderung Einspruch erhoben wurde. Vor allem der „Gesamtverband deutscher Metallindustrieller" lehnte einen allgemeinen deutschen Arbeitgeberverband ab, in dem der Zentralverband Vorsitz und Geschäftsführung haben sollte. Die Gegensätze, die zwischen den schutzzöllnerischen und den mehr freihändlerisch gesinnten Interessengruppen der Industrie bestanden und durch rein persönliche Fragen noch verschärft wurden, ließen sich nicht überbrücken, und es kam im März 1904 zum offenen Zwiespalt. Der Zentralverband ging nunmehr selbständig vor und konstituierte am 11. und 12. April die seitdem von ihm geleitete „Hauptstelle deutscher Arbeitgeberverbände". Ein Rundschreiben, das die „Hauptstelle" kurz nach ihrer Begründung an die in Deutschland bestehenden Arbeitgeberverbände sowie an die wirtschaftlichen und industriellen Vereine und Verbände richtete, betont ausdrücklich, daß die Hauptstelle keinerlei wirtschaftspolitische Ziele verfolgt, und daß mit dem Anschluß an dieselbe keinerlei Beziehungen zu dem Zentralverbande eingegangen würden. Das Rundschreiben forderte die wirtschaftlichen und industriellen Verbände auf, ihren Anschluß an die Hauptstelle zu vollziehen und sich, soweit innere Gründe nicht entgegenständen, entweder

als Arbeitgeberverbände im Sinne der Satzungen der Hauptstelle zu konstituieren oder die Aufgaben eines Arbeitgeberverbandes in den Bereich ihrer sonstigen Tätigkeit aufzunehmen.

Die außerhalb der Hauptstelle und des Zentralverbandes stehenden Vereine schlossen sich am 17. Mai zur „Freien Vereinigung von Arbeitgeber- und wirtschaftlichen Verbänden“ zusammen. Auf der konstituierenden Versammlung waren die Delegierten folgender Verbände vertreten:

1. Bund der Industriellen,
2. Gesamtverband deutscher Metallindustrieller,
3. Arbeitgeberverband Hamburg-Altona,
4. Bund der Arbeitgeberverbände Berlins,
5. Verband rheinisch-westfälischer Brauereien,
6. Verband sächsischer Industrieller,
7. Verband von Arbeitgebern im Bergischen Industriebezirk,
8. Verein der Industriellen Pommerns und der benachbarten Gebiete,
9. Verein deutscher Schiffswerften,
10. Verein ostdeutscher Holzhändler und Holzindustrieller,
11. Vereinigung Schleswiger Arbeitgeberverbände,
12. Allgemeiner Arbeitgeberverband Bromberg,
13. Arbeitgeberverband Flensburg,
14. Bielefelder Fabrikantenverein, Bielefeld,
15. Fabrikantenverein zu Forst,
16. Industrieverein Augsburg,
17. Verband Berliner Schlosser und verwandter Gewerbe,
18. Verband deutscher Dachpappenfabrikanten,
19. Verein deutscher Fabriken feuerfester Produkte,
20. Verein deutscher Tonindustrieller,
21. Verein der berg- und hüttenmännischen Interessen im Aachener Bezirk,
22. Vereinigung deutscher Flaschenfabrikanten*).

Die freie Vereinigung nahm noch in demselben Jahre am 23. Juni den Namen „Verein deutscher Arbeitgeberverbände“ an. Die Geschäftsführung und der Vorsitz wurde dem Gesamtverband deutscher Metallindustrieller übertragen. Differenzen

*) Reichsarbeitsblatt, Jahrgang 1904, Nr. 4.

sachlicher Natur bestehen zwischen dem „Vereine“ und der „Hauptstelle“ deutscher Arbeitgeberverbände nicht. Beide Zentralstellen haben dieselben Ziele, und rein wirtschaftspolitische Fragen schalten sie aus dem Kreise ihrer Aufgaben aus. Ihre Statuten sind die gleichen. Ja, in den Bestimmungen über ihre Zwecke und deren Durchführung stimmen sie Wort für Wort überein. Da zudem noch im Jahre 1904 ein Kartellvertrag zwischen dem Verein und der Hauptstelle abgeschlossen wurde, so ist immerhin im großen und ganzen in der Industrie eine Zentralorganisierung der deutschen Arbeitgeber erfolgt.

Das Verhältnis zwischen beiden Zentralen kann wohl als das einer freundschaftlichen Konkurrenz bezeichnet werden; zwar hat der Verein schon über die „Herrschsucht“ des Zentralverbandes geklagt, und andererseits hat Bueck noch im Juni 1906 in Nürnberg ihm „Engherzigkeit und Sonderbündelei“ vorgeworfen, aber trotz dieser gelegentlichen Reibungen sind die Beziehungen zwischen „Hauptstelle“ und „Verein“ als gute zu bezeichnen, zumal ihre Wachstumsbestrebungen sich nicht durchkreuzen. Die Hauptstelle beschränkt nach dem Muster des Zentralverbandes ihre Mitgliedschaft auf die Großindustrie. Verbände von Handwerkern und Kleinindustriellen hält sie sich durch Höhe ihres Eintrittsgeldes und der Beiträge grundsätzlich fern. Ihre territoriale Basis ruht vor allem im rheinisch-westfälischen Industriegebiet. Anfang 1907 umfaßte sie ca. 60 Verbände mit über 750 000 Arbeitern. Publizistisch wird sie, außer durch die „Deutsche Industriezeitung“, durch die seit 1906 allmonatlich erscheinenden „Mitteilungen“ vertreten.

Angaben über die Zahl und Stärke der einzelnen Unterverbände, Protokolle über Verhandlungen usw. sind schwer zu erlangen und werden Dritten grundsätzlich verweigert.

Der „Verein“ ist gleichfalls vorwiegend eine Vertretung der Großindustrie, und zwar der, wie aus seiner Gründungsgeschichte hervorgeht, Rohprodukte verarbeitenden Fertigindustrien. Seine Mitgliedschaft steht aber auch den Arbeitgeberverbänden der Kleinindustrie und des Handwerks offen. Bei seiner Gründung im Juli 1904 umfaßten seine Verbände etwa 650 000 beschäftigte Arbeiter. Ende 1905 waren in ihm 18 Verbände vereinigt, welchen etwa 135 Unterverbände mit ca. 840 000 Arbeitern angehörten. Für den 1. April 1907 gibt der Geschäftsbericht einen Bestand von 32 Verbänden mit 200 Unterverbänden an, die insgesamt $1^1/_5$ Million Ar-

beiter beschäftigten. Die Publikationen des Vereins erfolgen in der im Jahre 1901 gegründeten „Deutschen Arbeitgeberzeitung“.

Die Zentralisierung der deutschen Arbeitgeberorganisationen, wie sie in der Gründung des Vereins und der Hauptstelle ihren sichtbaren Ausdruck gefunden hat, fiel zeitlich zusammen mit dem Beginn der in den Jahren 1906 und 1907 ihren Höhepunkt erreichenden Hochkonjunktur. An früherer Stelle war schon auf den inneren Zusammenhang hingewiesen worden, der zwischen dem Auf und Nieder der Konjunktur und dem Wachstum der Gewerkschaften und ihrer Aktionslust besteht. Günstige allgemeinwirtschaftliche Verhältnisse steigern die Angriffsfreudigkeit der Arbeiter und ihrer Organisationen und rufen auf der Gegenseite ein vermehrtes Organisationsbedürfnis hervor. Nach der amtlichen Statistik, die vom Kaiserlich Statistischen Amt aufgestellt wird, haben sich die Streiks in den letzten Hochkonjunkturjahren ganz erheblich vermehrt. (Die Statistik ist zwar mit aller Sorgfalt aufgestellt, doch kommt ein großer Teil der Lohnbewegungen gar nicht zur Kenntnis der Behörde. Auf Grund konkreter Stichproben in einzelnen Branchen ist sowohl von Gewerkvereinen als von Arbeitgeberverbänden festgestellt worden, daß die amtlichen Zahlen im allgemeinen verdoppelt werden müssen, um ein wirkliches Bild von dem Umfange des Streiks und Aussperrungen zu geben).

Während im Durchschnitt der Jahre 1899 bis 1903 1284 beendete Ausstände und Aussperrungen stattfanden, steigt diese Ziffer im Jahre 1904 auf 1990 und im Jahre 1905 auf 2657. Von diesen Ausständen und Aussperrungen wurden im Durchschnitt der Jahre 1899 bis 1903 6759 Betriebe, 1904 dagegen 11 436 und 1905 18 340 Betriebe betroffen. 4499 Betriebe waren im Jahre 1905 infolge dieser Bewegungen gezwungen, überhaupt die Produktion einzustellen. Noch deutlicher wird die vermehrte Streikbewegung der letzten Jahre, wenn man die Zahl der ausständigen und ausgesperrten Arbeiter ins Auge faßt. Diese betrug im Durchschnitt 1899 bis 1903 96 459 und stieg im Jahre 1904 auf 137 240, um im Jahre 1905 bis 526 810 emporzuschnellen.

Für das Jahr 1906 verzeichnet die amtliche Statistik 3880 Streiks und Aussperrungen mit 481 862 beteiligten Arbeitern. Die Zahlen für das Jahr 1907 werden wahrscheinlich, da die Konjunktur ihren Höhepunkt überschritten hat, niedriger sein. Es kommt das schon in der vorläufigen Übersicht für die beiden ersten Vierteljahre zum

Ausdruck: 1198 Streiks und Aussperrungen mit 122 922 beteiligten Arbeitern.

Angesichts der Hochflut von Arbeitskämpfen, die in diesen Zahlen der Streikstatistik zum Ausdruck kommt, ist es nicht überraschend, daß die letzten drei Jahre sich vor allen übrigen durch eine vermehrte Gründung von Arbeitgeberverbänden auszeichnen. Im Jahre 1906 allein haben sich weit über 100 Arbeitgeberverbände neu gebildet. Für das Jahr 1907 wird die Zahl nicht viel geringer sein. Neben den lokalen haben sich vor allem zahlreiche zentrale Fachverbände gebildet, so daß es augenblicklich wohl keinen Gewerbezweig, keine Industriebranche gibt, die nicht in Arbeitgeberverbänden wenigstens teilweise organisiert wäre.

Ein relativ großer Teil dieser Neugründungen entfällt auf das Handwerk. Während die Organisation der Großindustrie im wesentlichen mit der Gründung der beiden Zentralstellen im Rohbau vollendet war, lassen im Handwerk erst die letzten Jahre das Bedürfnis zur Organisation in Arbeitgeberverbänden oder, wie sie hier meist genannt werden, in „Schutzverbänden" stärker hervortreten. Im allgemeinen genügten bis in die neuere Zeit für das Handwerk die von alters her überlieferten Organisationen, die Innungen. Diese sind nicht ohne weiteres als Arbeitgeberverbände im engeren Sinne anzusprechen. Sie sind keine freien Verbände, sondern wurden vom Gesetzgeber geschaffen und vor bestimmte Aufgaben gestellt. Sie unterstehen daher obrigkeitlicher Kontrolle und sind in ihrer Bewegungsfreiheit, z. B. was den Arbeitsnachweis anbelangt, durch den § 81a der RGO. beschränkt. Die Handwerker ziehen es deshalb angesichts des Anwachsens der Gewerkschaftsbewegung und des auch im Handwerk immer mehr hervortretenden Gegensatzes zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in den letzten Jahren vor, neben ihren Innungen Arbeitgeberverbände zu gründen, die zwar keine Rechtsfähigkeit besitzen, dafür aber auch keiner obrigkeitlichen Beschränkung ausgesetzt sind. Zur Gründung von besonderen Arbeitgeberverbänden werden die Handwerker um so mehr gedrängt, als die Innungen als solche sich auch keinem Arbeitgeberverbande anschließen dürfen. Eine diesbezügliche Anfrage*) hat der preußische Handelsminister im Jahre 1903 dahin beantwortet, daß „die Innungen zu einem Ein-

*) Reichsarbeitsblatt, Jahrgang 1905, Nr. 5.

tritt in einen Arbeitgeberverband nicht berechtigt seien, und daß der dennoch vollzogene Beitritt die Schließung der Innung zur Folge haben könne". Diese Entscheidung wurde damit begründet, daß die Arbeitgeberverbände in erster Linie Vereinigungen zur Bekämpfung der Arbeiterorganisationen seien. Ihre Bestimmungen ständen somit im Widerspruch zum § 81a Abs. 2 der RGO., wonach die Aufgabe der Innungen die Förderung eines gedeihlichen Verhältnisses zwischen Meister und Gesellen bildet. Hierzu komme, daß den Innungen auch Mitglieder angehörten, die nicht Arbeitgeber seien, so daß es eine Unbilligkeit sein würde, die von ihnen mit aufgebrachten Innungsmittel einem Verbande zuzuwenden, dessen Aufgabe lediglich Vertretung der besonderen Interessen der Arbeitgeber bildet. Diesem Verbot gehen die Innungen dadurch aus dem Wege, daß ihre Mitglieder als einzelne einen Arbeitgeberverband gründen, dem dann der Anschluß an größere Organisationen frei steht, wodurch auch den Handwerkern, die sonst nahezu wehrlos der organisierten Arbeiterschaft gegenüber ständen, eine nachhaltige und kräftige Rückendeckung gewährt wird. Fast neben jeder Innung, wenigstens in größeren Städten, besteht zurzeit auch ein Arbeitgeberverband. Da die Interessen des Handwerks vorwiegend lokaler Natur sind, so schließen sich seine Arbeitgeberverbände meistens gemischten größeren Lokalverbänden nach Art des Arbeitgeberverbandes Hamburg-Altona und des Bundes der Berliner Arbeitgeberverbände an. In ihrer Stellung gegenüber den Gewerkvereinen besteht zwischen Industrie und Handwerk kein Gegensatz. In dieser Frage sind die Interessen des industriellen Unternehmers mit denen des Handwerkers identisch, wenigstens soweit letzterer wirklich Arbeitgeber ist und Gesellen und Gehilfen beschäftigt.

Überblickt man den gegenwärtigen Stand der Entwicklung der deutschen Arbeitgeberorganisation, so ergibt sich folgendes Bild: Der deutschen organisierten Arbeiterschaft mit insgesamt $2^1/_4$ Millionen Köpfen stehen die Arbeitgeberverbände mit ca. derderselben Zahl beschäftigter Arbeiter gegenüber. Neben der „Hauptstelle" und dem „Verein" deutscher Arbeitgeberverbände, die beide im wesentlichen Zentralorganisationen der Großindustrie sind, bestehen noch einige größere Verbände, die aus verschiedenen Gründen sich keiner der beiden Zentralstellen angeschlossen haben. Es sind dies vorwiegend Verbände, deren Mitglieder dem Hand-

werk oder dem Kleinbetriebe angehören. Der wichtigste dieser Verbände ist der „Deutsche Arbeitgeberbund für das Baugewerbe“, der als eine Zentrale der Bauhandwerke verschiedene Zweige (Maurer, Zimmerer, Schlosser, Klempner) des Handwerks in sich vereinigt. Auch der „Deutsche Buchdruckerverein“ ist keiner der beiden Zentralstellen angeschlossen, sondern steht als Organisation für sich allein. Es erklärt sich dies einmal aus der langen Geschichte dieses Vereins, andererseits aber auch aus der Sondernatur des Buchdruckergewerbes, das weder dem Handwerk noch auch der Industrie ausschließlich zugezählt werden kann. Diese vier Verbände, die „Hauptstelle“, den „Verein“ deutscher Arbeitgeberverbände, den „Deutschen Arbeitgeberbund für das Baugewerbe“ und den „Deutschen Buchdruckerverein“ kann man wohl als die Zentren, gewissermaßen als die Kristallisationspunkte der deutschen Arbeitgeberbewegung bezeichnen. Die Organisation ist noch nicht abgeschlossen. Der Ausbau der lokalen und fachlichen Organisationen wird mit Eifer und nach einheitlichem Plan betrieben, und für die Schaffung neuer Verbände sind Ratschläge, Muster und Normalstatuten leicht zu haben. Da man schätzen kann, daß erst ungefähr ein Viertel aller deutschen Arbeitgeber organisiert ist, so findet die von den Zentralstellen intensiv betriebene Propaganda für den Organisationsgedanken ein weites und fruchtbares Feld, zumal bei dem immer noch ununterbrochenen Anwachsen der Gewerkschaften. Auch wenn der gegenwärtigen Hochkonjunktur eine Zeit wirtschaftlicher Depression folgen sollte, wird das Netz der Arbeitgeberverbände im Laufe der nächsten Jahre immer dichter werden, da weitere Kreise der Unternehmer aus der bisherigen Taktik der Gewerkschaften die Lehre gezogen haben, daß ein Wiederanziehen der Konjunktur mit einer erhöhten Aktionslust der organisierten Arbeiterschaft verbunden sein wird. Ob eine vollkommene Zentralisierung aller deutschen Arbeitgeberverbände nützlich oder auch nur möglich wäre, möge unerörtert bleiben. Der bisherige Gang der Entwicklung spricht dagegen. Die wirtschaftlichen Bedürfnisse und die politischen Anschauungen der Unternehmer sind zu verschieden. Der gewaltsam unternommene Versuch, ohne Berücksichtigung solcher Verschiedenheiten der Theorie und der äußeren Form zuliebe eine einzige Zentralorganisation zu schaffen, würde sich schließlich nicht ohne starke Beschneidung der Bewegungsfreiheit und Selbständigheit der Einzelnen

bewerkstelligen lassen. Der heutige Zustand trägt der Individualität der einzelnen Arbeitgeberkategorien Rechnung. Aus dieser Individualität erklärt es sich auch, daß die verschiedenen Gruppen der Arbeitgeberverbände, obwohl sie in ihren Zielen und Aufgaben übereinstimmen, in ihrer Stellung den Gewerkvereinen gegenüber ein unterschiedliches Verhalten beobachten.

Zwecke und Ziele.

Der Zweck eines Arbeitgeberverbandes besteht zunächst ganz im allgemeinen in der Wahrung der Rechte seiner Mitglieder in ihrer Stellung als Arbeitgeber und in dem Schutze der Mitglieder gegenüber den Bestrebungen der Arbeiterorganisation; seine vornehmste und oberste Aufgabe ist, den von ihm vertretenen Industrien den wirtschaftlichen Frieden zu erhalten. Die Statuten aller Vereine, sowohl der lokalen wie der zentralen, sprechen sich in diesem Sinne aus. Der Arbeitgeberverband Hamburg-Altona z. B. „bezweckt (§ 1) die Herbeiführung dauernd friedlicher Verhältnisse zwischen Arbeitgebern und Arbeitern durch Berücksichtigung berechtigter Ansprüche und Abwehr unberechtigter Forderungen und ungesetzlicher Übergriffe ab seiten der Arbeiter und ihrer Vereinigungen". Paragraph 1 der Satzungen des „Arbeitgeberverbandes der deutschen Textilindustrie" lautet:

„Der Arbeitgeberverband bezweckt den Zusammenschluß der Arbeitgeberverbände der Textilindustrie, um ein gedeihliches Zusammenwirken von Arbeitgebern und Arbeitern in den Betrieben der Mitglieder zu fördern, entstehende Streitigkeiten nach Möglichkeit zu schlichten und unberechtigten Forderungen der Arbeiter, insbesondere unberechtigten Arbeitseinstellungen wirksam entgegenzutreten."

Und der „Verein" und die „Hauptstelle" deutscher Arbeitgeberverbände betonen, daß es ihr Bestreben sei, „ein friedliches Zusammenwirken von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu fördern".

Man wird nicht bestreiten können, daß es tatsächlich im Interesse der Unternehmer liegt, auf Erhaltung des wirtschaftlichen Friedens hinzuarbeiten. Betrachtet man Kapital und Arbeit als die wirtschaftlichen Grundlagen der Unternehmung, so repräsentiert der Unternehmer das Kapital. Er will seinen Betrieb rentabel

machen, seinen Gewinn steigern, seinen Kapitalbesitz möglichst mehren. Das kann nur im Laufe ungestörter Entwicklung geschehen. Seiner ganzen Natur nach liebt das Kapital ruhige Zeiten. Der Arbeiter dagegen will seine Arbeit möglichst hoch entlohnt sehen, er verlangt einen möglichst großen Anteil am Ertrag der Unternehmung. Der Arbeiter fordert, der Unternehmer wehrt ab. Demgemäß hat jeder Gewerkverein einen Offensiv-, jeder Arbeitgeberverband einen Defensivcharakter.

Nur völlige Unkenntnis der tatsächlichen Interessen des Unternehmers kann die Arbeitgeberverbände zu Angriffsorganisationen stempeln. Ihre ganze Natur und das Interesse der von ihnen vertretenen Industrien, für deren Gedeihen Ruhe und stetige Verhältnisse das erste Erfordernis sind, charakterisieren sie vielmehr lediglich als Abwehrverbände.

Das Hauptkampfmittel der ihnen gegenüberstehenden Angriffsorganisationen der Arbeiter ist der Streik, in der Nahrungsmittel- und Bekleidungsindustrie daneben auch der Boykott, der uns hier aber weniger beschäftigen wird, weil er nicht von allgemeiner Bedeutung ist. Die Mittel, durch die ein Arbeitgeberverband seine Mitglieder schützen will, sollen den Erfolg haben, die Stellung des bestreikten Unternehmers zu stärken und diejenige der angreifenden Arbeiter und ihrer Organisationen zu schwächen. Ersteres wird in vielen Fällen durch die Gewährung einer pekuniären Beihilfe erreicht, letzteres suchen die Verbände meist dadurch zu erzielen, daß sie den Streikenden die Betriebe ihrer Mitglieder verschließen, bis bei dem bestreikten Mitgliede die Arbeit wieder aufgenommen wird. Bleibt auch dann der Erfolg noch aus, so greift man zum letzten Mittel, zur Generalaussperrung, d. h. die Verbandsmitglieder schließen völlig oder teilweise ihre Betriebe, so daß die Arbeiter brotlos werden und auf die Unterstützung ihrer Organisation angewiesen sind. Die Aussperrung hat vor allem den Zweck, die Kassen der Gewerkvereine zu erschöpfen.

Die Abwehrtaktik der Unternehmerverbände verfügt aber nicht nur über die direkten Kampfmittel der Aussperrung sowie der Streikbeihilfe, die in den letzten Jahren teilweise den Charakter einer Streikversicherung angenommen hat; sie suchen noch auf andere Weise die Streikwirkungen illusorisch zu machen. Zu diesem Zwecke werden einseitig von den Arbeitgebern kontrollierte Arbeitsnachweise geschaffen, und es wird für die möglichst all-

gemeine Einführung der sogenannten Streikklausel in die Lieferungsverträge agitiert.

Wenn die Statuten der Arbeitgeberverbände von „unberechtigten Forderungen" der Arbeiter, von „unberechtigten Streiks" sprechen und die Unterstützung eines betroffenen Mitgliedes von der Prüfung der Frage abhängig machen, ob seine Haltung den Arbeitern gegenüber „berechtigt" war, so spielt natürlich bei der Beurteilung der subjektive, der Parteistandpunkt eine Rolle.

Der Arbeitgeber wird von seinem einseitigen Standpunkt aus manche Forderung für unberechtigt halten, die den Arbeitern, in vielen Fällen vielleicht auch den Unbeteiligten, als durchaus berechtigt erscheint. Indessen kann nicht geleugnet werden, daß die Arbeitgeberverbände sich wenigstens bemühen, eine möglichst objektive Haltung einzunehmen. Und in der Tat, wenn es sich nicht um sogenannte Machtfragen handelt oder um Forderungen, die nach Lage des betreffenden Industrie- oder Gewerbzweiges keinesfalls bewilligt werden können, müssen die Verbände, wenn sie sich nicht die Grundlagen ihrer Existenz abgraben und finanzielle Einbußen erleiden wollen, untersuchen, ob bei Arbeitskonflikten der Unternehmer seinen sozialen Pflichten gegen die Arbeiter nachgekommen ist, und ob er weiter bei der Zurückweisung der Forderungen sich mit dem gemeinsamen Empfinden und den gemeinsamen Interessen seiner Berufsgenossen im Einklang befindet. Hier ist der Arbeitgeberverband in der Lage, erzieherisch auf seine Mitglieder einzuwirken und die berechtigten Interessen auch der Arbeiter zu vertreten. Es entscheiden hierbei in letzter Linie wirtschaftliche Gründe: Um durch Gleichheit der Produktionsgrundlagen in bezug auf Arbeitslohn und Arbeitszeit gegeneinander konkurrenzfähig zu sein, unterziehen sich die in einem Arbeitgeberverband vereinigten Unternehmer dieser kontrollierenden und ausgleichenden Aufgabe. Auch die Arbeitgeberorganisation des „Zentralverbandes deutscher Industrieller", die den Gewerkvereinen am schroffsten gegenübersteht und von vielen Sozialpolitikern auf das heftigste angefehdet wird, ist in diesem Sinne tätig. So legte die „Hauptstelle deutscher Arbeitgeberverbände" z B. in einem Rundschreiben vom 28. Juli 1906 ihren Mitgliedern diese Pflicht, die Forderungen der Arbeiter gerecht zu prüfen, ganz besonders ans Herz. Es wird zunächst ausgeführt, daß in einigen Fällen Arbeitgeber an zu langen Arbeitszeiten und niedrigen Löhnen ent-

gegen den bei ihren Gewerksgenossen üblichen festgehalten hätten und deswegen in den Arbeitsstreitigkeiten vom Verbande nicht unterstützt worden wären, so daß sie den berechtigten Forderungen der Arbeiter hätten nachgeben müssen. Das Rundschreiben fährt dann fort:

„Ein derartiges Verhalten entspricht nicht der Stellung des Arbeitgebers, wie sie in der Hauptstelle gedacht ist. Für die Organisation der Arbeitgeber zum Widerstande gegen die unberechtigten Angriffe der Arbeiter und ihrer Organisationen ist eine der grundlegenden Voraussetzungen, daß der Arbeitgeber aus freiem Willen sein Möglichstes tut, um seine Arbeiter, den maßgebenden Verhältnissen entsprechend, in loyaler Weise zu befriedigen. Vor allem muß der Arbeitgeber alles vermeiden, was geeignet sein könnte, ihn den Arbeitern gegenüber ins Unrecht zu setzen; denn sonst sind Vorkommnisse wie die hier in Rede stehenden unvermeidlich.

Die hier erwähnten Vorgänge geben uns daher Veranlassung, an die Vorstände der uns angeschlossenen Arbeitgeberverbände die dringende Bitte zu richten, darüber zu wachen, daß von ihren Mitgliedern die Arbeitsbedingungen jeder Art nach Maßgabe der gegenwärtigen allgemeinen Verhältnisse in einwandsfreier Weise festgestellt werden. Nur wenn dies überall und im vollen Umfange geschieht, wird sich im gegebenen Falle die volle Kraft der Organisation der Arbeitgeber wirkungsvoll betätigen können; sie muß und wird überall und unbedingt versagen, wo das Unrecht sich auf der Stelle der Arbeitgeber befindet.“*)

Dieses Bestreben, wie es sich in dem Rundschreiben der Hauptstelle zeigt, die Forderungen der Arbeiter möglichst objektiv zu prüfen, das schon aus wirtschaftlichen Gründen, wie gezeigt wurde, von allen Verbänden geteilt werden muß, darf nicht übersehen werden, wenn man zu einer unbefangenen Würdigung der Tätigkeit der deutschen Arbeitgeberverbände und ihrer Stellung den Gewerkvereinen gegenüber kommen will.

Die Aussperrungen

sind eine verhältnismäßig junge Erscheinung im sozialen Kampfe. Vor dem Jahre 1900 treten sie im geringen Umfang auf. Erst in den letzten Jahren antworten die Arbeitgeberverbände auf die Taktik des Einzelstreiks mit der Taktik der Gesamtaussperrung. Ein Blick auf die Zahlen der Aussperrungen in den letzten Jahren zeigt das. Es fanden statt:

---

*) Vgl. Dr. Tänzler, Die Hauptstelle deutscher Arbeitgeberverbände. Berlin 1907.

1900	35	Aussperrungen, welche betrafen	9 085 Arbeiter
1901	35	- - -	5 414 -
1902	46	- - -	10 305 -
1903	70	- - -	35 273 -
1904	120	- - -	23 760 -
1905	254	- - -	118 467 -
1906	280	- - -	150 000 -

Im Hinblick auf die Gesamtzahl der deutschen gewerblichen Arbeiter ist der Umfang, den die Aussperrungstaktik gefunden hat, gering zu nennen. Auch ein Vergleich mit der Streikstatistik ergibt, daß dies Kampfmittel verhältnismäßig selten angewandt wird. Es fanden z. B. statt in den Jahren

1904	1870	Streiks mit	113 480 Arbeitern
1905	2403	- -	408 343 -

Das Verhältnis der streikenden zu den ausgesperrten Arbeitern beträgt mithin beinahe 4 : 1. Die verhältnismäßig geringen Zahlen der Aussperrungsstatistik lassen sich daraus erklären, daß die Aussperrung vor allem ein Drohmittel ist, das seine Wirkung selten verfehlt. Oft genügt schon der Beschluß eines Arbeitgeberverbandes, zu einem festgesetzten Termin eine Aussperrung eintreten zu lassen, falls bis dahin bei dem bestreikten Mitgliede die Arbeit nicht wieder aufgenommen würde, um die Streikenden gefügig zu machen. Die Gewerkschaftsführer haben aus den Vorgängen der letzten Jahre gelernt, daß fast jede Aussperrung für die Arbeitgeber von Erfolg begleitet ist. Die Lohnbewegungen in der Berliner Elektrizitätsindustrie im Jahre 1906, im Holzgewerbe und im Berliner Baugewerbe im Jahre 1907 endeten infolge der Aussperrungstaktik der Unternehmer mit einer Niederlage der Arbeiter. Zweifellos ist die Aussperrung ein brutales und hartes Kampfmittel, zumal wenn sie nichtorganisierte Arbeiter trifft, die während der gezwungenen Arbeitsruhe keinerlei Unterstützung genießen. Indessen kann nicht geleugnet werden, daß der in den letzten Jahren zutage getretenen Taktik des Einzelstreiks und Teilstreiks nur auf dem Wege der Aussperrung begegnet werden kann. Die Taktik der Gewerkschaften geht dahin, nur einzelne ausgewählte Betriebe zu bestreiken und nur in der Form, daß lediglich die für den Betrieb unentbehrlichen Arbeiter aus dem Betriebe gezogen werden. Dieses Vorgehen ist mit nur geringen Kosten verbunden, führt rasch zur Stillegung des Betriebes, und der einzelne Arbeitgeber ist der

Streikleitung gegenüber machtlos. Durch diese Taktik suchen die Gewerkschaften zweierlei zu erreichen, erstens die Meinung in der Öffentlichkeit, als ob der Unternehmer die Arbeiter in rücksichtslosester Weise auf das Pflaster geworfen habe, und zweitens die Schonung ihrer Streikkassen, da ihnen nur die Unterstützung der Organisierten zur Last fällt. So schreibt z. B. die Holzarbeiterzeitung, das Organ des deutschen Holzarbeiterverbandes, in ihrer Nummer vom 6. Oktober 1906 in einem Leitartikel über diese Taktik: „Man weiß heute, daß eine Gruppe, aus dem Betriebe herausgenommen, in vielen Fällen genau denselben Zweck, dem Betrieb die Lieferungsfähigkeit zu nehmen, erfüllt, und dabei die eigene Streikkasse geschont wird.“ Bei einem Ausstande bei einer Berliner größeren optischen Firma gab die Streikleitung bekannt, daß „wenn durch diese Arbeitsniederlegung bis zu einem bestimmten Tage kein annehmbares Resultat für die Organisation erzielt sein würde, dann abermals zwei weitere Abteilungen aus dem Betriebe herausgezogen würden, was dann mit der völligen Lahmlegung des ganzen Betriebes gleichbedeutend wäre“. (Vorwärts 4. Okt. 06.)

Immerhin ist die Aussperrung für die Arbeitgeberverbände ein zweischneidiges Schwert. Eine Anzahl ausgesperrter, bisher unorganisierter Arbeiter tritt stets den Gewerkvereinen bei, um Arbeitslosenunterstützung zu erhalten. Erbitterung über die Aussperrung als eine unverstandene Maßregel trägt oftmals begreiflicherweise zu diesem Entschluß bei. Hier sei ein freilich exorbitantes Beispiel mitgeteilt. In dem Bericht der bayerischen Fabrik- und Gewerbeinspektoren für das Jahr 1905 heißt es:

„Was die Arbeiterorganisationen anlangt, so haben die freien Gewerkschaften Augsburgs im Berichtsjahre eine beträchtliche Zunahme erhalten. Die Zahl der Mitglieder beträgt nunmehr 7500, darunter ungefähr 2000 weibliche. Die Zunahme gegen das Vorjahr beträgt beinahe 4000 Mitglieder. Diese Zunahme dürfte in der Hauptsache auf die Aussperrung in der Metallindustrie und auf die Bewegung in der Textilindustrie zurückzuführen sein.“

Ferner läßt sich nicht bestreiten, daß durch einen etwaigen Aussperrungsbeschluß eines Arbeitgeberverbandes das Solidaritätsgefühl einzelner seiner Mitglieder eine schwere Belastungsprobe auszuhalten hat. Besonders in Zeiten guten Geschäftsganges würden die Rücksichten vermehrten Gewinns viele Unternehmer bewegen, sich nicht dem Aussperrungsbeschluß zu fügen, sondern lieber ihren Austritt aus dem Verbande zu vollziehen. Dieser Austritt kann,

da den Arbeitgeberverbänden — ebenso wie den Gewerkvereinen — auf Grund des § 152 RGO. die Rechtsfähigkeit fehlt, nach neueren Gerichtsentscheidungen (so z. B. Landgericht Braunschweig 1907) jederzeit ohne Kündigung erfolgen. Da auch nach denselben Gerichtsentscheidungen dem bisher so beliebten Mittel, zur Sicherung der Beschlüsse beim Vorstand Kautionswechsel seitens der Mitglieder hinterlegen zu lassen, weil contra legem (§ 152 RGO.) die rechtliche Wirksamkeit fehlt, so sind die Arbeitgeberverbände lediglich auf den guten Willen ihrer Mitglieder angewiesen und werden demgemäß so schwerwiegende Beschlüsse wie den einer Aussperrung nur in den allerdringendsten Fällen in Erwägung ziehen. Diese Bedenken kommen in den Statuten fast aller Arbeitgeberverbände zum Ausdruck, insofern sie Bestimmungen über die Beschlußfassung einer Aussperrung enthalten und festsetzen, daß diese nur mit großer Majorität — $^2/_3$, $^3/_4$, $^4/_5$ Mehrheit ist das Gewöhnliche — zu erfolgen hat. Demgegenüber ist allerdings zu bedenken, daß auf den Generalversammlungen stets eine energische, redegewandte Minorität es verstehen wird, eine weniger gewandte Majorität nach ihrem Willen zu lenken, daß es immer einzelne Persönlichkeiten geben wird, die als geborene Führer die Masse der übrigen leiten. Das Kampfmittel der Aussperrung eignet sich nur für Arbeitgeberverbände, die eine verhältnismäßig kleine Anzahl kapitalkräftiger Unternehmer derselben Branche mit gleichgerichteten Interessen umfassen. Es wird nur dann Erfolg haben, wenn es sich bei seiner Anwendung um die vitalen Interessen der betreffenden Industrie handelt, die durch Bewilligung der Forderungen der Arbeiter in ihren Grundlagen erschüttert würde.

Streikunterstützung resp. Streikversicherung.

Die Finanzkraft der Arbeitgeberverbände ist im allgemeinen der der Gewerkvereine unterlegen. Die Eintrittsgelder — in der Regel 5 bis 100 M., je nach Anzahl der beschäftigten Arbeiter — und die jährlichen Beiträge, die gewöhnlich 50 Pf. bis 1 M. pro Kopf der Arbeiter oder pro 1000 M. der gezahlten Lohnsummen betragen, sind verhältnismäßig niedrig normiert und sollen nur dazu dienen, die Unkosten der Geschäftsführung zu decken. Die jährlichen Überschüsse gestatten nur wenigen Verbänden ein größeres

Vereinsvermögen zu sammeln. Außerordentliche Kosten, z. B. für finanzielle Unterstützung bestreikter Industrien und Unternehmer, müssen deshalb auf dem Wege des Umlageverfahrens aufgebracht werden. Da diese Art der Hilfeleistung für die Gebenden unter Umständen lästig und für die Empfangenden mit dem Charakter des Almosens verknüpft ist, so haben die Arbeitgeberverbände die Streikbeihilfe in den letzten Jahren zu einer Art Streikversicherung ausgebaut. Die ersten Bestrebungen zu einer Streikversicherung gehen auf die 80er Jahre des vorigen Jahrhunderts*). Aus dieser Zeit stammt der „Ausstandsversicherungsverband des Oberbergamtsbezirks Dortmund". Anfang der 90er Jahre wurden weitere Versuche gemacht, Entschädigungseinrichtungen bei Streiks zu schaffen. Es handelt sich aber hierbei, unter völligem Wegfall jeder versicherungstechnischen Organisation, um die Sammlung von Unterstützungsfonds seitens der Arbeitgeberverbände, durch welche die finanziell schwächeren Mitglieder der Organisation zum Ausharren bei längeren Streiks bewogen werden sollten. Die bedeutendste Einrichtung dieser Art war der im Jahre 1890 vom „Arbeitgeberverband Hamburg-Altona" ins Leben gerufene „Industrie- und Gewerbeverband in Hamburg". Waren die bisher erwähnten Gründungen durchgehends Versuche gegenseitiger Selbsthilfe, so wurde mit der Streikversicherungsgesellschaft „Industria", die der Bund der Industriellen im Jahre 1897 begründete, der Versuch gemacht, das Problem im Wege der Aktiengesellschaft seiner Lösung näher zu bringen. Das Unternehmen, das mit 5 Millionen Mark Aktienkapital gegründet worden war, ging aber nach kaum halbjährigem Bestehen aus Mangel der nötigen Beitrittserklärungen ein. Weder die Form der Erwerbsgesellschaft noch das vorgesehene obligatorische Einigungsverfahren vor dem Gewerbegericht hatten den Beifall der Unternehmer gefunden.

Die neuere Entwicklung des Problems, das jetzt als gelöst betrachtet werden kann, lehnt sich an die beiden Zentralorganisationen der deutschen Arbeitgeber an. Die der „Hauptstelle" angeschlossenen Vereine sind überwiegend in der Weise vorgegangen, daß die einzelnen korporativen Verbände in ihre bisherigen Verbands-

*) Siehe Reichsarbeitsblatt, April 1906, Nr. 4. Soziale Praxis, 18. und 25. Mai 1905. Dr. Stresemann, Deutsche Arbeitgeber-Ztg., 16. Sept. 1906. Pierre Saint-Girons, Paris, Die Streikversicherung der Arbeitgeber in Deutschland, 1907.

zwecke auch die Streikbekämpfung durch Streikentschädigung mit aufgenommen haben. Diese Verbände haben im Juli 1906 eine einheitliche Zusammenfassung erhalten in dem „Schutzverband gegen Streikschäden“, der eine Gruppe der Hauptstelle selbst darstellt. Bei diesem Schutzverband wird aus den Beiträgen der einzelnen Verbände ein Garantiefonds gesammelt, der gewissermaßen für diese als Rückversicherung dient. Die Satzungen dieses Verbandes bestimmen, daß, wenn der betroffene Arbeitgeberverband ein gewisses Maß von Leistungen erfüllt hat, die Zahlung der weiteren Streikentschädigung auf den Schutzverband übernommen werden kann. Die Satzungen schaffen ausreichende Kautelen, daß ein solches Eintreten des Schutzverbandes nur dann stattfindet, wenn es sich um Abwehr eines unberechtigten Streiks der Arbeiter handelt. Das Eintreten des Schutzverbandes setzt schon aus finanziellen Gründen ein eingehendes sozialpolitisches Prüfungsverfahren in dieser Richtung voraus. Ein Rechtsanspruch auf Entschädigung steht dem Mitgliede nicht zu, vielmehr erfolgt die Entschließung hierüber im Rahmen der verfügbaren Mittel nach dem freien Ermessen der maßgebenden Organe. Bei seiner Begründung traten dem neuen Verbande sofort 53 Bezirks- und Ortsverbände bei, deren Mitglieder in ihren Betrieben etwa 285000 Arbeiter beschäftigten.

Einen anderen Weg schlugen die dem „Verein“ angehörigen Arbeitgeberverbände ein. Sie gründeten besondere Streikentschädigungsgesellschaften, an die sich anzuschließen ihren Mitgliedern frei steht, ohne daß ein besonderer Zwang ausgeübt wird. Sie spezialisierten also die Frage der Streikentschädigung. Die am 17. März 1905 gegründete „Gesellschaft des Gesamtverbandes deutscher Metallindustrieller zur Entschädigung bei Arbeitseinstellungen“ wurde zum Muster für eine stattliche Schar weiterer Entschädigungsgesellschaften, die rasch nacheinander von zentralen Branchenverbänden wie von gemischten Bezirksverbänden gegründet wurden. Um durch Einrichtung einer Rückversicherung den neuen Gesellschaften noch festeren Halt zu geben, rief der „Verein“ im Juli 1906 seine „Gesellschaft des Vereins deutscher Arbeitgeberverbände zur Entschädigung bei Arbeitseinstellungen“ ins Leben, der vorläufig 5 Verbände mit insgesamt 285896 Arbeitern und einer Gesamtlohnsumme von 308261000 M. beitraten. Wie indessen aus dem Geschäftsbericht vom 5. April 1907 hervorgeht, hat sich

in dem halben Jahre seit Gründung der Gesellschaft die Zahl der angeschlossenen Verbände bis auf 14 vermehrt.

Die Satzungen aller dieser neu entstandenen Entschädigungsgesellschaften weisen eine gewisse Einheitlichkeit auf. Ein klagbarer Rechtsanspruch auf die Entschädigung ist in fast allen Fällen satzungsgemäß ausgeschlossen; die Gesellschaften wollen nicht den Anforderungen des Kaiserlichen Aufsichtsamtes für Privatversicherung unterliegen, die in bezug auf die Schaffung von Reservefonds und Sicherstellung der Rechtsansprüche der Versicherten recht weitgehende sind. Der Minimalbeitrag beträgt in einigen Fällen $^1/_2$ ‰, in den meisten Fällen 1 ‰ der gezahlten Arbeitslöhne (maßgebend ist die bei der Berufsgenossenschaft für die versicherungspflichtigen Personen angemeldete Lohnsumme). Fast überall ist den Verwaltungsorganen die Möglichkeit einer Beitragssteigerung gelassen, bei einigen bis $1^1/_2$ ‰, bei anderen bis 3 ‰. Die gewährte Entschädigung ist meist ebenfalls auf der Grundlage des Arbeitslohnes berechnet und beträgt täglich entweder 25% des an die Arbeiter gezahlten durchschnittlichen Tagelohnes oder in einzelnen Fällen 1 ‰ der gesamten Jahreslohnsumme. In einigen Brancheverbänden mit hohen Löhnen beträgt die Entschädigung 1 M. pro Tag. Ein Branchenverband der Textilindustrie zahlt den Arbeitgebern 10 % von dem den Arbeitern gewährten Wochenlohn pro Woche als Entschädigung aus. Wie man sieht, ist die Entschädigung in allen Fällen so gering bemessen, daß sie für den Unternehmer keinen Anreiz bietet, Streiks von seiten der Arbeiter zu provozieren oder grundlos Aussperrungen eintreten zu lassen. Gegenüber den trotz der Betriebsruhe fortlaufenden Generalunkosten, den Konventionalstrafen, die oft wegen Lieferungsverzuges zu zahlen sind, spielt die gezahlte Entschädigung keine große Rolle. Zudem ist in den Satzungen aller Streikentschädigungsgesellschaften eine Prüfung der Streiks resp. Aussperrungen auf ihre Berechtigung hin seitens eines hierzu gewählten Ausschusses vorgesehen. In den meisten Fällen ist die Entschädigung in der Zeitdauer unbegrenzt, bei einem Branchenverband jedoch auf 100 Tage beschränkt. Im übrigen gilt für alle Entschädigungsgesellschaften der Grundsatz: „ultra posse nemo obligatur“, d. h. sie zahlen Entschädigungen nur insoweit, als der Kassenbestand es zuläßt, und kürzen die Entschädigung, wenn selbst die Erhebung des Maximalbeitrages zur Zahlung der Entschädigungen in ordnungsmäßiger Höhe nicht aus-

reicht, um den fehlenden prozentweise ausgerechneten Betrag. Die Entschädigungssätze aus Anlaß von Aussperrungen sind in manchen Satzungen niedriger als diejenigen für Streiks, weil bei großen Gesamtaussperrungen die Gefahr einer zu großen Inanspruchnahme der Kasse vorliegt. Auch findet bei Aussperrungen eine Abstufung der Entschädigungssätze je nach der Größe der Firmen statt. Die Gesellschaft des Gesamtverbandes deutscher Metallindustrieller z. B. gewährt die statutenmäßige volle Entschädigung von 25 % des durchschnittlichen Tagesverdienstes für jeden ausgesperrten Arbeiter nur, wenn die Zahl der Ausgesperrten 1000 nicht übersteigt. Für weitere ausgesperrte Arbeiter können folgende Entschädigungen bewilligt werden:

für 1000—2000	Ausgesperrte	20 %	des durchschnittlichen Tagesverdienstes.
„ 2000—4000	„	15 %	
„ 4000—8000	„	10 %	
„ über 8000	„	5 %	

Um dieses System der Abstufung und zugleich auch der ganzen Streikversicherung zu illustrieren, möge das Beispiel einer Firma angeführt werden, die 10 000 Arbeiter aussperrt und deren Durchschnittstageslohn 4 Mark beträgt (der durchschnittliche Tagelohn wird berechnet durch Division der Zahl der bei der Berufsgenossenschaft angemeldeten Arbeiter in die bei der Berufsgenossenschaft angemeldete Lohnsumme dividiert durch 300 [Anzahl der jährlichen Arbeitstage]). Dieser Firma werden satzungsgemäß folgende Entschädigungen gewährt:

25 % von 4 M. täglich für die Arbeiter von	1 — 1000	=	1000 M.
20 „ „ 4 „ „ „ „ „ „	1000 — 2000	=	800 „
15 „ „ 4 „ „ „ „ „ „	2000 — 4000	=	1200 „
10 „ „ 4 „ „ „ „ „ „	4000 — 8000	=	1600 „
5 „ „ 4 „ „ „ „ „ „	8000—10000	=	400 „
			5000 M.

Die Summe der täglichen Entschädigung für 10 000 Arbeiter beträgt mithin 5000 Mark.

Für die Mehrzahl dieser Entschädigungsgesellschaften ist die „Gesellschaft des Vereins deutscher Arbeitgeberverbände zur Entschädigung bei Arbeitseinstellungen“ die Zentrale und Rückversicherungsanstalt. Ihre Grundzüge sind folgende: Die Gesellschaft nimmt nur die dem Verein deutscher Arbeitgeberverbände angeschlossenen Vereine und Entschädigungsgesellschaften auf. Die

Mitgliedschaft einzelner Firmen ist ausgeschlossen. Der Beitrag beträgt $\frac{1}{2}$ ‰ der Jahreslohnsumme der in den einzelnen Verbänden beschäftigten Arbeiter. Die Rückversicherungsgesellschaft prüft nicht selbst die Ursachen der Arbeitseinstellungen, sondern überläßt dies den angeschlossenen Gesellschaften. Für sie kommt bezüglich der Gewährung der Entschädigung nur die Frage in Betracht, ob die ihr angeschlossenen Verbände ihren satzungsmäßigen Verpflichtungen namentlich bezüglich der Erhebung der Beiträge, eventuell bis zum Maximalbetrag, nachgekommen sind. Es soll dadurch verhindert werden, daß die einzelnen Gesellschaften von einer Anspannung der Leistungen ihrer Mitglieder absehen, um ihre Entschädigungen mit Hilfe der Rückversicherungsgesellschaft auszahlen zu können. Dem Satz von $\frac{1}{2}$ ‰ der Arbeitslöhne als Beitrag steht eine Entschädigung von $12\frac{1}{2}$ % des täglichen durchschnittlichen Verdienstes der beschäftigten Arbeiter gegenüber. Bei Aussperrungen vermindert sich die Leistung der Gesellschaft in Abstufungen nach der Zahl der ausgesperrten Arbeiter analog den Entschädigungssätzen der Gesellschaft des Gesamtverbandes der Metallindustriellen, nur daß entsprechend dem Anfangssatz von $12\frac{1}{2}$ % die weiteren Zahlen für die Arbeiter bis 8000 und darüber 10 %, $7\frac{1}{2}$ %, 5 % und $2\frac{1}{2}$ % sind. Das oben angeführte Beispiel einer Firma, die bei einem Tagesdurchschnittslohn von 4 M. 10 000 Arbeiter aussperrt, ist geeignet, in schematischer Weise gleichzeitig das Prinzip der Rückversicherung klar zu machan.

Die Rückversicherungsgesellschaft zahlt folgende Entschädigungen:

$12\frac{1}{2}$ %	von 4 M.	täglich für die Arbeiter	1 — 1000	= 500 M.
10 „	„ 4 „	„ „ „ „	„ 1000 — 2000	= 400 „
$7\frac{1}{2}$ „	„ 4 „	„ „ „ „	„ 2000 — 4000	= 600 „
5 „	„ 4 „	„ „ „ „	„ 4000 — 8000	= 800 „
$2\frac{1}{2}$ „	„ 4 „	„ „ „ „	„ 8000 — 10000	= 200 „
				2500 M.

Die Summe der täglichen Entschädigung für 10 000 ausgesperrte Arbeiter beträgt mithin 2500 M. Das heißt: die Gesellschaft des Gesamtverbandes deutscher Metallindustrieller, die der aussperrenden Firma pro Tag 5000 M. zahlt, erhält von der Rückversicherungsgesellschaft den Betrag von 2500 M. ersetzt.

Auch bei der Rückversicherungsgesellschaft ist die Zahlung der Entschädigung von der Höhe der verfügbaren Mittel abhängig.

Als Hauptvorteil der Rückversicherung ist anzusehen, daß die einzelnen, vor allem die wirtschaftlich schwächeren Verbände, durch ihre Zugehörigkeit zu der Rückversicherungsgesellschaft vor Konjunkturschlägen innerhalb der einzelnen Branchen oder der einzelnen Wirtschaftsgebiete, welche sie umfassen, sichergestellt werden, daß das Risiko zur Hälfte auf die Gesamtheit verteilt und dadurch ausgeglichen wird. Es hat sich in der kurzen Zeit des Bestehens der Gesellschaft des Vereins deutscher Arbeitgeber noch nicht herausgestellt, ob ihre und die Grundlagen der jetzt in den meisten Entschädigungsgesellschaften geltenden Satzungen richtige sind oder ob das Verhältnis von Pflicht und Leistung einer Korrektur bedarf. Man kann wohl der Meinung sein, daß die Beiträge, deren Höhe rein empirisch gefunden und bestimmt wurde, sowohl für die Einzelverbände als auch für die Rückversicherungsgesellschaft noch zu niedrig normiert sind, um in bewegten Streikjahren zu genügen. So hat sich u. a. die Entschädigungsgesellschaft des Gesamtverbandes deutscher Metallindustrieller genötigt gesehen, vom 1. Januar 1907 an ihren bisherigen Mitgliedsbeitrag von 1 M. auf 3 M. pro 1000 M. der Jahreslohnsumme zu erhöhen. Infolge des umfangreichen Gießer- und Formerstreiks im Frühjahr 1906 erreichten die als entschädigungsberechtigt anerkannten Streiktage im Bezirk der Gesellschaft die unvorhergesehene Höhe von 956 280 (davon durch Aussperrungen veranlaßt 642 741). Da nur 534 059,07 M. zur Verfügung standen, so konnte die auf den Streiktag und den einzelnen Arbeiter entfallende Entschädigungsquote nur auf 50 % der satzungsmäßig zu gewährenden Höchstentschädigung festgesetzt werden.

Während der „Verein deutscher Arbeitgeberverbände“ den Gedanken der Rückversicherung klar durchgeführt hat, erstrebt die „Hauptstelle deutscher Arbeitgeberverbände“*) nach den Satzungen ihres Schutzverbandes für die Streikschäden eine Vereinigung des Gedankens der Rückversicherung mit demjenigen der Ansammlung eines Garantiefonds. Sie erhebt nur ¼ pro Mille von der Arbeitslohnsumme der angeschlossenen Verbände und begrenzt deshalb auch ihre Leistungen durch viele Kautelen. Ebenso wie der „Verein deutscher Arbeitgeberverbände“ verlangt sie mit Recht, daß zunächst eine gewisse pekuniäre Leistung der Unterverbände vorangegangen sein soll, ehe diese an die Hauptstelle herantreten können.

---

*) Siehe Dr. Stresemann, Deutsche Arbeitgeber-Ztg., 16. September 1906.

Weiter wird aber verlangt, daß der Ausstand schon länger als einen Monat angedauert hat und mehr als 1 % der von dem Verband beschäftigten Arbeiter umfassen muß, ehe die Rückversicherung der Hauptstelle eintritt. Die Unterstützung der Hauptstelle beginnt somit erst vom zweiten Monat des Streiks an und wird nur so lange gewährt, als 1 % der von den Verbandsmitgliedern beschäftigten Arbeiter bei dem Streik beteiligt blieben. Die Unterstützung darf für jeden Wochentag nur $^1/_{3000}$ der Jahressumme des Verbandes betragen, und die tägliche Leistung des Schutzverbandes nur $^1/_{400}$ der am Schluß des Vorjahres vorhandenen Fonds. Diese Bestimmungen sind deshalb getroffen worden, weil die „Hauptstelle“ im Gegensatz zum „Verein“ deutscher Arbeitgeberverbände die Entschädigungen an die angeschlossenen Verbände sofort nach Beendigung des Streiks auszahlt, während die Rückversicherungsgesellschaft des Vereins deutscher Arbeitgeberverbände mit den ihr angeschlossenen Verbänden jährlich abrechnet. Es ist selbstverständlich, daß die Hauptstelle unter diesen Umständen äußerst vorsichtig mit der Gewährung von Unterstützungen vorgehen muß, damit nicht ihre Mittel vorzeitig erschöpft werden und für die am Ende des Jahres auftretenden Streiks etwa keine Unterstützung mehr übrig bleibt. Andererseits spricht sicher der Gedanke mit (Dr. Stresemann), einen möglichst großen Fonds zu schaffen, ihn zu schonen und auszubauen. Die Taktik der „Hauptstelle“ in bezug auf die Ansammlung eines großen Vermögensfonds entspricht in gewisser Beziehung der Taktik der Buchdruckergewerkschaft, welche im Besitz eines großen Vermögens ist (1907 ca. 5 200 000 M.), um sich bei Ablauf der Tarifverträge auf diesen Vermögensfonds im Kampf um eine günstige Gestaltung des Tarifvertrages zu stützen, während der „Verein deutscher Arbeitgeberverbände“ das Prinzip des Umlageverfahrens hat und jeweilig nur soviel Mittel anzusammeln sucht als für das betreffende Jahr nötig sind, eine Taktik, welche in gleicher Weise von der Mehrzahl der Gewerkschaften befolgt wird. Es wäre vorschnell, schon jetzt ein Urteil darüber abgeben zu wollen, welche Idee die richtige ist. Die Dinge sind noch im Fluß und die Kontroversen darüber in den führenden Kreisen der Unternehmer noch nicht abgeschlossen.

Der Boykottschutz, der naturgemäß nur für das Nahrungsmittelgewerbe — Bier und Backwaren — von erheblicherer Bedeutung ist, hat im Braugewerbe seine beste Organisation gefunden.

„Der Boykottschutzverband deutscher Brauereien, Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit“ umfaßt nahezu die Gesamtheit der deutschen Brauereien und entschädigt seine Mitglieder je nach der Tonnenzahl des infolge der Boykottverhängung weniger abgesetzten Bieres *).

Arbeitsnachweise.

Die Bemühungen, für die Arbeiter Arbeitsnachweisstellen zu schaffen, sind von jeher besonders lebhaft gewesen. Arbeiter und Arbeitgeber, Behörden und Sozialpolitiker haben sich mit der Lösung dieses Problems beschäftigt und ihre Ideen durchzusetzen gesucht. Es liegt auf der Hand, daß eine geregelte Arbeitsvermittlung nicht nur im Interesse des Arbeiters, sondern auch im Interesse des Unternehmers liegt. Die Umschau, auf welche der Arbeiter mangels einer Arbeitsnachweisstelle in erster Linie angewiesen ist, ist für ihn mit Zeit- und Geldopfern verknüpft; für den Unternehmer bietet sie nicht die Gewähr, daß der rechte Mann an die rechte Stelle gesetzt wird. Die Annahme hängt vielmehr meist vom Zufall ab, vielfach auch von dem Ermessen untergeordneter Organe, an welche sich der stellesuchende Arbeiter zunächst wendet. Das Inserat ist für beide Seiten kostspielig und langwierig. Der private Stellenvermittler endlich ist leicht geneigt, mehr auf sein persönliches Interesse als auf das der kontrahierenden Teile zu sehen. Die geregelte Stellenvermittlung durch Arbeitsnachweise dagegen bietet den Vorteil, daß vom Arbeitsnachweis eine bessere und zutreffendere Beurteilung des Arbeiters nach seinen Fähigkeiten vorgenommen werden kann als vom einzelnen Unternehmer, und daß ferner aus dem vorliegenden Bewerbermaterial für die zu besetzende Stelle der am besten passende Arbeiter zugewiesen werden kann.

Die Arbeitsnachweise müssen dem Unternehmer die Gewähr bieten, daß sie nicht etwa in den Fällen, da er ihrer am meisten bedarf, versagen oder gar zur Waffe gegen ihn selbst werden. Aus diesem Grunde lehnen die Arbeitgeberverbände ohne weiteres diejenigen Arbeitsnachweise ab, die einseitig von den Arbeiterorganisationen eingerichtet sind. Denn naturgemäß dienen diese bereits

---

*) Vergl. die ausführliche Darstellung im Reichsarbeitsblatt, Jahrgang 1906, Nr. 1.

in friedlichen Zeiten den Interessen der Arbeiter, im Kriegsfalle, bei Ausständen, Aussperrungen und sonstigen Arbeiterbewegungen, werden sie als ein Kampfmittel gegen den Unternehmer benutzt. Auch gegen die sogenannten paritätischen Arbeitsnachweise verhalten sich die Unternehmerverbände vielfach ablehnend. Diese Arbeitsnachweise, die im Interesse des sozialen Friedens von verschiedenen Regierungen gefördert werden, bemühen sich zwar, den beiderseitigen Interessen möglichst unparteiisch nachzukommen, aber es kann nicht ausbleiben, daß bei Arbeitskonflikten diese Interessen kollidieren. Die Schwierigkeiten einer unparteiischen Handhabung sind in diesem Falle so bedeutende, daß ein großer Teil der paritätischen Arbeitsnachweise Bestimmungen über das Verhalten in Streik- und Aussperrungsfällen einfach nicht in seine Satzungen aufgenommen hat. Die paritätischen Arbeitsnachweise genügen den Interessen des Unternehmers nur in friedlichen Zeiten. In Kriegszeiten, wenn es gilt, die Streikenden durch Arbeitswillige alias „Streikbrecher“ zu ersetzen, wird nur der in den Händen der Unternehmer resp. ihrer Organisationen befindliche Arbeitsnachweis die Aufgabe der Arbeitsvermittlung erfüllen können resp. das Hand-in-Hand-arbeiten solcher über ganz Deutschland verstreuter Nachweise. Die Zahl der von den Arbeitgeberverbänden eingerichteten Arbeitsnachweise wächst sehr schnell. Während das Reichsarbeitsblatt vom Dezember 1906 erst 30 kennt, verzeichnet das Protokoll der Arbeitsnachweiskonferenz des „Vereins Deutscher Arbeitgeberverbände“ vom August 1907 allein für die dieser Zentralstelle angeschlossenen Verbände 63 Arbeitsnachweise, von denen 34 auf die Metallindustrie, 5 auf die Holzindustrie, 8 auf das Transportgewerbe, je einer auf 13 andere Gewerbe entfällt. In dem schon angezogenen Reichsarbeitsblatt vom Dezember 1906 ist eine eingehende Würdigung der Arbeitgeber-Arbeitsnachweise enthalten. Es wird nachgewiesen, daß die von den Arbeitgebern eingerichteten Arbeitsnachweise gegenüber den übrigen Arbeitsnachweisen größere Bedeutung haben. Der Bericht sagt unter anderm: „Was die Ergebnisse der Arbeitsnachweise, soweit sie von Arbeitgeberverbänden der Industrie gegründet worden sind, angeht, so sind sie bedeutend, besonders im Hinblick auf die wenigen Jahre, seit denen sie bestehen.“

Dagegen bemerkt der Bericht zu den öffentlichen Arbeitsnachweisen, daß deren Bedeutung zurzeit noch gering ist. So

hätten von den in Preußen vorhandenen 276 kommunalen oder kommunal unterstützten Arbeitsnachweisen nur etwa 70 eine gewisse Bedeutung, in Bayern von 68 bestehenden nur 20. In Württemberg sei das Netz der kommunalen Arbeitsnachweise etwas enger als in Preußen und Bayern. In Sachsen spielten die Nachweise überhaupt gar keine Rolle. Über die Arbeitsnachweise der Gewerkschaften heißt es: „Bisher haben nur die freien Gewerkschaften in größerer Zahl Arbeitsnachweise errichtet. Aber auch hier sind die Gesamtleistungen verhältnismäßig gering geblieben.“ Über die Bedeutung der einzelnen Arbeitsnachweise gibt die folgende Tabelle eine Vorstellung:

Die Zahl der Arbeitsnachweise:

1.	Innungsnachweise	2400
2.	Arbeitnehmer-Arbeitsnachweise	1000
3.	Öffentliche allgemeine Arbeitsnachweise	400
4.	Paritätische Facharbeitsnachweise	60
5.	Kaufmännische Arbeitsnachweise	60
6.	Arbeitgeber-Arbeitsnachweise	30
7.	Arbeitsnachweise der Landwirtschaftskammern	11

Die Vermittlungsergebnisse.

1.	Öffentliche allgemeine Arbeitsnachweise	550 000
2.	Arbeitgeber-Arbeitsnachweise	230 000
3.	Innungsarbeitsnachweise	213 000
4.	Arbeitnehmer-Arbeitsnachweis	120 000
5.	Paritätische Facharbeitsnachweise	51 000
6.	Arbeitsnachweise der Landwirtschaftskammern	50 000
7.	Kaufmännische Arbeitsnachweise	25 000

Mithin beträgt die durchschnittliche Vermittlungsziffer der einzelnen Arbeitsnachweisform:

1.	Arbeitgeber-Arbeitsnachweis	7666
2.	Arbeitsnachweis der Landwirtschaftskammern	4545
3.	Öffentliche allgemeine Arbeitsnachweise	1375
4.	Paritätischer Facharbeitsnachweis	850
5.	Kaufmännischer Arbeitsnachweis	416
6.	Arbeitnehmer-Arbeitsnachweis	120
7.	Innungsarbeitsnachweis	88

Man erkennt aus diesen Zahlen, die in bezug auf die Arbeitgeber-Arbeitsnachweise inzwischen schon von der Entwicklung überholt sind, daß diese ihrer Zahl nach zwar erst an sechster, ihrer Tätigkeit nach aber an zweiter und erster Stelle stehen.

Was die Stellung der Arbeitgeberverbände zur Form des Arbeitsnachweises anlangt, so lehnen alle Gruppen, wie schon gesagt, den einseitigen Arbeitnehmer-, das heißt den Gewerkschaftsarbeitsnachweis natürlich ab. Zum paritätischen Arbeitsnachweis ist die Stellung eine verschiedene und entspricht im allgemeinen dem Verhalten der Arbeitgeberverbände in bezug auf den Tarifvertrag. Sowohl der paritätische Arbeitsnachweis als auch der Tarifvertrag setzen voraus, daß die Arbeitgeberverbände, sei es auch mehr oder weniger gezwungen und widerwillig, die Gegenkontrahenten, die Gewerkvereine, als berechtigte und ihnen gleichgestellte Organisationen anerkennen. Vor allem besteht der paritätische Arbeitsnachweis im ganzen Buchdruckgewerbe, vielfach im Handwerk, wie ja auch die Innungsnachweise paritätisch sind, und in der Kleinindustrie. Der Arbeitgeberschutzverband für das deutsche Holzgewerbe z. B. hat noch im Juli 1907 mit dem deutschen Holzarbeiterverband ein Musterregulativ für paritätische Arbeitsnachweise in der gesamten deutschen Holzindustrie vereinbart.

Die Großindustrie, soweit sie in der „Hauptstelle“ und dem „Verein“ deutscher Arbeitgeberverbände organisiert ist, lehnt den paritätischen Arbeitsnachweis grundsätzlich ab; doch fehlt dem „Verein“ in dieser Frage die Geschlossenheit, was sich daraus erklärt, daß er auch Verbände des Handwerks und des Kleinbetriebs umfaßt und im Gegensatz zur straff organisierten „Hauptstelle“ seine Aufgabe mehr durch die Tätigkeit der Einzelverbände zu erfüllen sucht, für die er eine Zentralinstanz vorwiegend zu informatorischen Zwecken ist.

Die Arbeitsnachweise der Arbeitgeber ersetzen die früher vielfach üblichen sogenannten schwarzen Listen. Sie ermöglichen durch fortlaufend geführte Personalkarten eine genaue Kontrolle der sich zur Arbeit Meldenden nicht nur in bezug auf ihre berufliche Tüchtigkeit und Brauchbarkeit, sondern auch auf ihre politische und gewerkschaftliche Tätigkeit. Und es ist vom Standpunkt der Arbeitgeber aus begreiflich, wenn sie Elemente, die wegen ihrer agitatorischen Betätigung als ruhegefährlich erscheinen, nach Möglichkeit von den Betrieben fernhalten.

Die Streik- resp. Aussperrungsklausel.

Der erfolgreichen Durchführung eines Kampfes gegen übertriebene Forderungen der Arbeiter beziehungsweise ihrer Organisation stellen sich nicht selten Schwierigkeiten entgegen, die aus den abgeschlossenen Lieferungsverträgen der Unternehmer sich ergeben. Werden die Forderungen bewilligt, so wird die Kalkulation über den Haufen geworfen resp. der Überschuß vermindert oder absorbiert oder unter Umständen sogar in ein Defizit verwandelt. Treten aber die Arbeiter infolge Ablehnens ihrer Forderungen in den Ausstand, so wird die Ablieferung der Arbeit verzögert, und der Unternehmer hat oft eine Konventionalstrafe zu zahlen, die ihn nicht selten völlig ruiniert. Diesem Zustande zwischen Scylla und Charybdis soll, solange die Judikatur der Gerichte einen Streik oder eine berechtigte Aussperrung nicht als vis maior ansieht, die sogenannte Streik- resp. Aussperrungsklausel ein Ende machen. Die Streikklausel will im Falle von Streiks die vereinbarte Lieferungsfrist um die Dauer dieser Hindernisse verlängern. Man hat die Erfahrung gemacht, daß die Arbeiter in den meisten Betrieben, welche durch Lieferungsverträge an bestimmte Termine gebunden sind, mit Forderungen kommen, sobald sie Kenntnis von derartigen Bestimmungen erhalten. Ein bekanntes Beispiel hierfür ist der Streik beim Bau des Simplontunnels. Die bauausführenden Firmen hatten sich den fraglichen Finanzgruppen gegenüber verpflichtet, für jeden Tag nach dem festgesetzten Ablieferungstermin eine Konventionalstrafe von 5000 Frs. zu zahlen. Als die beim Tunnelbau beschäftigten Arbeiter von dieser Bestimmung Kenntnis erhielten, stellten sie unverzüglich Forderungen auf Lohnerhöhungen. Die Arbeit ruhte volle 26 Tage, und die Arbeitgeber erlitten durch den Streik einen Barverlust von 26 × 5000 Frs. = 104 000 M. Dieses Vorgehen der Arbeiter hat sich namentlich im Baugewerbe in einem solchen Maße herangebildet, daß es infolge Rückwirkens der Folgen von Lohnbewegungen in einem Gewerbezweige auf andere, besonders in den Städten, zu einer allgemeinen und ständigen Gefahr für das ganze gewerbliche Leben geworden ist. Verschärft wird diese Gefahr noch durch den Umstand, daß sehr oft Arbeiter, die an sich zufrieden und willig sind, aus taktischen

Gründen von ihren Organisationsleitungen, wenn diese von den festgesetzten Lieferungsterminen auf irgend eine Weise Kenntnis erhalten, gezwungen werden, die Arbeit niederzulegen. Die Zwangslage des Unternehmers verspricht häufig einen Sieg, der zu Agitationszwecken in maiorem gloriam der Organisation ausgebeutet werden kann.

In Anbetracht dieser Umstände haben denn auch zahlreiche Arbeitgeber- und wirtschaftliche Verbände ihren Mitgliedern die Aufnahme der Streikklausel in jeden von denselben abzuschließenden Lieferungsvertrag auf das dringendste empfohlen. Im Bezirk des Gesamtverbandes deutscher Metallindustrieller ist die Streikklausel seit dem Jahre 1899 eingeführt. Die der Hauptstelle angehörigen Verbände der Textilindustrie haben nach zahlreichen Kommissionsberatungen, in denen die Rechtsverhältnisse im Falle von Streiks und Aussperrungen zwischen den Lieferern und Abnehmern der beteiligten Fabrikationsbranchen festgestellt wurden, erst kürzlich, im Jahre 1907, eine Streikklausel ausgearbeitet, die allgemein angenommen worden ist. Sie begrenzt die gegenseitigen Interessen von Fabrikant und Käufer und sieht in zweifelhaften Fällen ein Schiedsgericht vor, das entscheiden soll, ob Streiks resp. Aussperrungen, die zur Verzögerung der Lieferung geführt haben, berechtigt waren oder nicht. Auch der Arbeitgeberverband für das Baugewerbe im rheinisch-westfälischen Industriegebiet hat seine Mitglieder verpflichtet, in ihre Bauverträge die Streikklausel aufzunehmen. Er hofft, daß auch die Behörden mit Rücksicht darauf, „daß die Unternehmer im Falle eines unerwarteten Streiks an der Durchführung der Lieferungsverträge gehindert werden, mit der Einführung von Streikklauseln einverstanden sind“ *).

Es ist einleuchtend, daß die Arbeitgeberverbände für eine möglichst allgemeine Einführung der Streikklausel in die Lieferungsverträge agitieren, während auf der anderen Seite die organisierten Arbeiter ebenso lebhaft dagegen ankämpfen.

Die öffentlichen Behörden und die Stadtverwaltungen, welche zu diesem Interessenkonflikt Stellung zu nehmen verpflichtet sind, haben zu berücksichtigen, daß sowohl die allgemeine Annahme wie die allgemeine Ablehnung der Klausel eine ein-

*) Protokoll der Kölner Generalversammlung. Febr. 1907.

seitige Parteinahme entweder für die Unternehmer oder für die Arbeiter bedeuten würde. Wird ohne weitere Prüfung der Einzelheiten allgemein in die Submissionsverträge die Bestimmung aufgenommen, daß Streik als höhere Gewalt gilt, und daher die Fristen des Vertrages sich um die Dauer des Streiks verlängern, so wird dadurch der Standpunkt des Unternehmers in etwaigen Arbeitsstreitigkeiten ganz generell als berechtigt anerkannt und den Arbeitern die Möglichkeit, bei wirklich vorhandenen Mißständen aus dem Submissionsvertrage einen Druck zwecks Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen herzuleiten, genommen. Wird es andererseits generell abgelehnt, wegen eines Streiks der beschäftigten Arbeiter die Fristen zu verlängern, auf deren Nichteinhaltung meist hohe Konventionalstrafen stehen, so gibt man den Unternehmer der Gewalt der Arbeiter auch bei Stellung unberechtigter Forderungen preis.

Diese Erwägungen sind für die Haltung der Behörden und auch besonders der Stadtverwaltungen mehr oder minder maßgebend gewesen. Im allgemeinen muß ihre Stellungnahme dahin gehen, daß sie nicht generell die Streikklausel annehmen oder ablehnen, sondern sich die Entscheidung von Fall zu Fall vorbehalten. Das ist denn auch der Standpunkt, welcher seitens des preußischen Ministers der öffentlichen Arbeiten in einem Antwortschreiben an den „Verband der Baugeschäfte in Berlin und Vororten“ eingenommen wird, indem er es mit den staatlichen Interessen für unvereinbar erklärt, die Einführung der Streikklausel in die von den Behörden abzuschließenden Verträge ein für allemal anzuordnen. In dem gleichen Sinne entscheidet sich auch der größte Teil der Stadtverwaltungen. Seit dem Jahre 1899, in dem das Kaiserlich Statistische Amt in Berlin zum ersten Mal eine amtliche „Statistik der Streiks und Aussperrungen“ sammelte und veröffentlichte, hat sich diese Behörde auch mit der Frage der Streikklausel befaßt und zur Beschaffung weitester Unterlagen sämtliche deutschen Stadtverwaltungen im Jahre 1903 um Übersendung ihrer Submissionsbedingungen und um Kundgebung ihrer Stellungnahme zur Streikklausel ersucht. Von den 57 eingelaufenen Antworten sprachen sich nur zwei — nämlich Bielefeld und Mülhausen i. E. — entschieden gegen die Aufnahme der Streikklausel in die Lieferungsverträge und vier, nämlich Schöneberg, Altona, Gera, Stettin, für die unbedingte Annahme

aus. Die Entscheidung von Fall zu Fall ist das Gewöhnliche. Auf diesen Standpunkt haben sich z. B. Dresden, München, Frankfurt a. M., Chemnitz, Charlottenburg und Straßburg i. Els. gestellt. Ebenso hat die Berliner Stadtverordnetenversammlung schon im Jahre 1900 den sozialdemokratischen Antrag, die Streikklausel strikte zurückzuweisen, abgelehnt. Hamburg hat Ende 1906 eine freilich sehr verklausulierte Streikklausel in seine Verträge aufgenommen, vornehmlich auf Grund der intensiven Agitation des Arbeitgeberverbandes Hamburg-Altona. Sie lautet:

„Nach den maßgebenden Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches (§ 339 Satz 1 in Verbindung mit §§ 285 und 276 Abs. 1) ist die Vertragsstrafe nicht verwirkt, wenn der Übernehmer durch einen von ihm nicht zu vertretenden Umstand an der Erfüllung oder an der rechtzeitigen Erfüllung gehindert wird. Insbesondere kann der Übernehmer für eine durch Arbeitseinstellung oder Arbeitssperre verursachte Nichterfüllung oder nicht rechtzeitige Erfüllung der übernommenen Verbindlichkeiten nicht verantwortlich gemacht werden, wenn ihm eine Verletzung der im Verkehr erforderlichen Sorgfalt nicht zur Last fällt."

Einen Schritt weiter sind neuerdings Augsburg und Recklinghausen gegangen. Trotz ihrer meist recht sorgfältigen Abfassung fehlt in fast allen Streikklauseln, so auch in der Hamburgs, jeder Hinweis, wie die Lieferungsverträge nicht nur im Falle von Streiks, sondern auch von Aussperrungen zu regeln seien. Aussperrungen sind sehr oft als die Folgen von Streiks, namentlich partiellen Streiks, anzusehen. Sie ergeben sich mitunter für die Unternehmer und ihre Organisationen mit zwingender Notwendigkeit als unumgängliches Verteidigungsmittel gegen die Ausstandstaktik der Arbeiter und ihrer Gewerkvereine. Gesteht man der Streikklausel Berechtigung zu, so ist es nur logisch, in die Submissionsverträge auch eine Bestimmung hinsichtlich der durch Aussperrungen verursachten Verzögerung der Lieferungen aufzunehmen. So ist denn in die vom Stadtmagistrat Augsburg erlassenen neuen (1907) Vorschriften über Vergebung von Gemeindearbeiten nicht nur die Streikklausel aufgenommen, sondern mit Recht durch Mehrheitsbeschluß auch noch eine Aussperrungsklausel den Bestimmungen hinzugefügt worden. Die Klausel besagt, daß „im Falle einer Aussperrung sich der Magistrat das Recht der Stellungnahme im einzelnen Falle vorbehalte". Und

in allen Lieferungsverträgen der Stadt Recklinghausen ist zu lesen: „Falls die Arbeitsniederlegung durch die Aussperrung der Unternehmer veranlaßt wird, soll für die zutreffenden Maßnahmen von Fall zu Fall entschieden werden".

Eine derart formulierte Aussperrungsklausel dürfte auch den höchstgespannten Forderungen der Arbeitgeberverbände in jeder Hinsicht genügen.

Das Korrelat für die allgemeine Einführung der Streik- resp. Aussperrungsklausel wäre in der „Anständige Lohnklausel" zu erblicken, die sich in England bekanntlich in den Submissionsverträgen fast aller Behörden findet. Darnach hat die Streik- und Aussperrungsklausel nur Gültigkeit, solange der Arbeitgeber seine Arbeiter unter den zurzeit für das Gewerbe und den Ortsbezirk vereinbarten Tarifverträgen beschäftigt und entlohnt. Voraussetzung für eine derartige Klausel ist allerdings, daß in den betreffenden Industrie- und Gewerbezweigen Tarifgemeinschaften eine gewisse Ausbreitung gefunden haben. Wo dies, wie im deutschen Baugewerbe, der Fall ist, stände der Einführung der „Anständige Lohnklausel" nichts im Wege. So hat z. B. der „Verband der Baugeschäfte von Berlin und den Vororten" in seinem Jahresbericht 1902 aufgefordert, überall, wo Tarifverträge beständen, auch die Streik- und „Anständige Lohnklausel" in die Bauverträge aufzunehmen. Die Aufnahme beider Klauseln wird „als eine ausgleichende Ergänzung und eine gegenseitige Garantie für die Aufrechterhaltung des gewerblichen Friedens" bezeichnet.

Bis jetzt hat der Vorschlag in Deutschland keine Verwirklichung gefunden.

Stellung der Arbeitgeberverbände gegenüber den Gewerkvereinen. Gelbe Gewerkschaften.

Gewerkvereine und Arbeitgeberverbände sind beides Interessenorganisationen. Wenngleich Unternehmer und Arbeiter letzten Endes das gleiche Interesse am Wohlergehen des Industrie- resp. Gewerbezweiges haben, in dem beide tätig sind, und zweifellos eine gute Lage der einen auch bis zu einem erheblichen Grade im Interesse der andern Partei liegt, so gehen doch im einzelnen Falle infolge eines natürlichen, menschlich begreiflichen Egoismus die

Interessen beider Parteien auseinander. Es entstehen Reibungen, die nicht nur rein wirtschaftliche Fragen — Lohn und Arbeitszeit — betreffen, sondern teilweise bei der Besonderheit der deutschen Arbeiter und Gewerkschaftsbewegung auch einen hochpolitischen Charakter angenommen haben.

Die Gewerkvereine haben das natürliche Bestreben, von den Arbeitgebern bzw. deren Verbänden als gleichberechtigte Organisationen angesehen zu werden. Die Anerkennung dieser Gleichberechtigung kommt nicht nur tatsächlich, sondern auch formell zum Ausdruck im Abschluß kollektiver Tarifverträge zwischen den beiderseitigen Organisationen. Das Verhalten der einzelnen Gruppen der Arbeitgeberverbände in der Frage der Tarifverträge bildet das wichtigste Kriterium für die Beurteilung ihrer Stellung gegenüber den Gewerkvereinen überhaupt, soweit diese durch Erwägungen rein wirtschaftlicher Art bestimmt wird. Nach einer amtlichen Untersuchung („Der Tarifvertrag im Deutschen Reich". Kaiserl. Statistisches Amt 1906) existieren im Deutschen Reich etwa 3000 bis 4000 Tarifverträge, die nach Angabe der Arbeitgeber für ca. 477 000 Arbeiter, nach Angabe der Arbeiterorganisationen für ca. 367 000 Arbeiter Geltung haben. In Wirklichkeit mögen die Zahlen höher sein. Gemeinhin schätzt man jetzt die Anzahl der beteiligten Arbeiter auf ca. $^3/_4$ Million.

Bedenkt man, daß noch vor zehn Jahren die Bezeichnung Tarifvertrag in weiteren Kreisen kaum bekannt war, so erhellt ohne weiteres aus den angegebenen Zahlen die wachsende volkswirtschaftliche Bedeutung der Tarifverträge. Die Gewerkvereine haben bald die Vorteile erkannt, die sich für sie und ihre Entwicklung vornehmlich aus ihrer durch die Tarifverträge bedingten Anerkennung seitens der Unternehmerverbände ergeben.

Noch im Jahre 1897 bezeichnete das Leipziger Gewerkschaftskartell den Abschluß von Tarifverträgen als schädlich für die Weiterentwicklung der Organisation*). Demgegenüber dekretierte die Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands, daß Tarifgemeinschaften „als ein Punkt weiterer Entwicklung der gewerkschaftlichen Bewegung betrachtet werden, wenn sie aus der durch wirtschaftliche Kämpfe oder durch stärkere Organisation herbeigeführten Machtstellung entsprängen"... „Die auf dem Boden

*) Vgl. F. Schmelzer, Tarifgemeinschaften. Leipzig 1906.

der modernen Arbeiterbewegung stehenden Gewerkschaftsorganisationen werden zu Vereinbarungen mit den Unternehmern nur dann kommen, wenn sie durch den wirtschaftlichen Kampf eine Machtstellung und Gleichberechtigung erzwungen haben.“ Und schließlich sprach eine Resolution auf dem Gewerkschaftskongreß von 1899 aus, daß „tarifliche Vereinbarungen einen Beweis der Anerkennung der Gleichberechtigung der Arbeiterorganisationen durch die Unternehmer darstellten“. Sie seien dort zu erstreben, wo starke Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen sich gegenüberständen. Auch abgesehen von der Anerkennung ihrer Organisationen durch die Unternehmer, sind die Tarifgemeinschaften zweifellos für die Arbeiter von ungleich vorteilhafterer Bedeutung als für die Arbeitgeber. Für die Arbeiter bedeuten sie im ganzen eine stetige Verbesserung der Löhne, die Sicherung der Arbeitsbedingungen, da die Lohnhöhe auch bei Verschlechterung der Konjunktur die gleiche bleibt, und schließlich die Grundlage zur weiteren Ausbildung des gesetzlichen Arbeiterschutzes.

Demgegenüber besitzen die Tarifverträge für die Arbeitgeber nur bedingten Wert. Sie vermindern zwar die Streikgefahr, wo sie mit gut geleiteten Arbeiterorganisationen abgeschlossen sind, verringern die Schmutzkonkurrenz und vergrößern den Unternehmerverdienst, insofern die Ausgaben für die Streikbekämpfung fortfallen. Als Nachteile werden aber von den Unternehmern betrachtet, daß die Tarifverträge unter Umständen nur die Arbeitgeber binden, durch Einführung des Mindestlohnes die Leistungen der Arbeiterschaft vielfach herabdrücken und schließlich die Dispositionsfähigkeit des Unternehmers mindern.

Aus diesen Gründen für und wider nehmen die Arbeitgeberverbände zur Tarifpolitik eine verschiedene Haltung ein, und diese Haltung bleibt nicht ohne Rückwirkung auf ihre Stellung den Gewerkvereinen gegenüber. Das eben angeführte amtliche Werk konstatiert: Die Großindustrie weist so gut wie gar keine Neigung zum Abschluß von Tarifverträgen auf; das Handwerk ist der Tarifbewegung zugänglicher. Am schärfsten tritt die Ablehnung oder richtiger der Widerstand gegen Tarifgemeinschaften beim Zentralverband deutscher Industrieller hervor. In einer Sitzung im Mai 1905 fanden dessen Anschauungen durch Annahme folgender Resolution Ausdruck:

„Der Zentralverband deutscher Industrieller betrachtet den

Abschluß von Tarifverträgen zwischen den Arbeitgeberorganisationen und den Organisationen der Arbeiter als der deutschen Industrie und ihrer gedeihlichen Fortentwicklung überaus gefährlich. Die Tarifverträge nehmen ebensowohl dem einzelnen Arbeitgeber die für die sachgemäße Fortführung jedes Unternehmens notwendige Freiheit der Entschließung über die Verwendung seiner Arbeiter und die Lohnfestsetzung, als wie sie auch den einzelnen Arbeiter unvermeidbar unter die Herrschaft der Arbeiterorganisation bringen. Die Tarifverträge sind nach der Überzeugung des Zentralverbandes, wie auch durch die Erfahrungen in England und Amerika voll bestätigt wird, schwere Hindernisse der technischen und organisatorischen Fortschritte der deutschen Industrie.“

Im Handwerk nehmen besonders die Verbände des Baugewerbes in den Großstädten einer tariffreundlichen Standpunkt ein, desgleichen verschiedene Verbände der Kleinindustrie, die gleichfalls mehr für lokale, festumgrenzte Märkte und Absatzgebiete produzieren. Und es wird nirgends bestritten, daß bestimmte Gewerbszweige, die sich dank ihrer besonderen Entwicklungsfähigkeit nicht ohne weiteres dem Handwerk beizählen lassen, immerhin aber mit diesem mehr Ähnlichkeit als mit der reinen Industrie besitzen, in der gemeinschaftlichen Festsetzung der Arbeitsbedingungen unter Mitwirkung der beiderseitigen Organisationen mit Recht ein Mittel zur Förderung der Interessen sowohl der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer erblicken. Es betrifft das speziell das Buchdruckgewerbe und die unter ähnlichen wirtschaftlichen Bedingungen arbeitenden gewerblichen Kategorien. Nichts aber wäre nach Ansicht der führenden Kreise unserer Großindustrie verkehrter, als diesen Vorgang nunmehr zum Schulbeispiel machen zu wollen und zu behaupten, daß mit ihm der Beweis nicht nur für die Möglichkeit, sondern sogar für die Notwendigkeit erbracht ist, ohne Rücksicht auf die anders geartete Gestaltung des Arbeitsverhältnisses in der eigentlichen Industrie den gleichen Modus gegenseitiger Verständigung über die Arbeitsbedingungen einzuführen. Sie argumentieren folgendermaßen: Haben wir beim Handwerk mit Verhältnissen zu rechnen, die im wesentlichen die gleichen sind, wie sie es vor Jahrhunderten waren, so stellt die fabrikmäßig betriebene Gütererzeugung in jeder Hinsicht ein Produkt der neuzeitlichen Entwicklung dar und kann demzufolge auch keineswegs hinsichtlich der Gestaltung der Arbeitsverhältnisse unter dem gleichen

Gesichtswinkel beurteilt werden wie das Handwerk. Dieses ist der Hauptsache nach in der Verwertung seiner Produkte auf den Erzeugungsort beschränkt; die Industrie hat mit der Lage nicht nur des heimischen, sondern oft sogar des internationalen Marktes zu rechnen, der Großfabrikant ist nicht nur Produzent, sondern gleichzeitig Großkaufmann. Für ihn bedeutet die Festnagelung auf langfristige Verträge also ganz etwas anderes als für den Handwerksmeister, der mehr oder weniger befähigt ist, den Absatzpreis von vornherein zu berechnen. Das Risiko des Industriellen ist darum ein viel größeres, weil er gemeinhin nicht auf Bestellung, sondern auf Spekulation hin produziert. Er muß also eine bedeutend größere Dispositionsfreiheit zu behaupten suchen als der Handwerksmeister, falls es ihm gelingen soll, sein Unternehmen lebensfähig zu erhalten und ihm eine gedeihliche Entwicklung zu geben. Es läßt sich nicht leugnen, daß diese Argumentation für gewisse Industriezweige ihre volle Berechtigung hat. Verträge, wie sie das Buchdruckgewerbe unter Berücksichtigung seiner Sondernatur schließen kann, können sicherlich nicht maßgebend sein z. B. für die mit dem internationalen Absatzgebiet rechnende Maschinenindustrie! Es läßt sich denken, daß Bücher und Zeitungen unter einheitlichen Bedingungen innerhalb des Deutschen Reiches fertiggestellt werden. Es erscheint aber unmöglich, die Konstruktion von Kraftmaschinen angesichts der nie ruhenden technischen Vervollkommnung des Maschinenwesens einheitlichen Herstellungsbedingungen unterstellen zu wollen, ohne daß der etwa durch einen Tarifvertrag gebundene Fabrikant bei der ersten besten Gelegenheit vor die Wahl gestellt wird, entweder vertragsbrüchig zu werden oder auf die Anwendung neuer Produktionsmethoden zum Schaden der Prosperität seines Unternehmens zu verzichten. Ob aber jene zur Verwerfung des Tarifvertrages gelangende Argumentation auch für die Schwer- und Stapelindustrien zutrifft, darauf kann im Rahmen dieser Abhandlung nicht näher eingegangen werden. Jedenfalls scheint schon die eine Tatsache dagegen zu sprechen, daß bei den Kohlen- und Eisenindustrien Englands und Nordamerikas, die bekanntlich schon längst zu Tarifverträgen gelangt sind, keine Einbuße der Konkurrenzfähigkeit auf dem Weltmarkte zu konstatieren ist.

Dieselben wirtschaftlichen Gründe, die die einzelnen Kategorien der Arbeitgeber zu einer verschiedenartigen Haltung gegen-

über der Tariffrage bewegen, wirken auch bestimmend mit in bezug auf ihre verschiedene Stellung den Gewerkvereinen gegenüber.

In Deutschland gibt es bekanntlich 3 Gruppen von Gewerkvereinen. Die Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereine wollen die Interessen des Kapitals und der Arbeit, der Produktion und der Konsumtion harmonisch verbinden (Aufruf der Berliner Gewerkvereinskommission vom Jahre 1868). Die christlichen Gewerkschaften erstreben bei Ausschaltung jeglicher Religions- und politischen Fragen Verbesserungen bezüglich der Lohn- und Arbeitsbedingungen für ihre Mitglieder innerhalb der heutigen Gesellschaft. Die sogenannten freien Gewerkschaften endlich bezwecken (nach Legien: Die deutsche Gewerkschaftsbewegung) zwar ebenfalls die Erhöhung der Lebenshaltung der Arbeiter und die Beseitigung des Absolutismus aus den Fabrikbetrieben. Aber die Masse ihrer Führer und Mitglieder gehört der sozialdemokratischen Partei an, welche die Vergesellschaftung aller Produktionsmittel erstrebt und die Berechtigung des Unternehmergewinnes überhaupt bestreitet. Zwar ist bei allen Arbeiterorganisationen die politische Färbung vorhanden und schon aus der Gründung durch politische Parteien erklärlich. So sind in ihrem Ursprung die Hirsch-Dunckerschen auf die Fortschrittspartei und die christlichen Gewerkvereine auf Zentrum und Christlich-Soziale zurückzuführen. Während aber alle übrigen Gewerkschaften in der richtigen Erkenntnis, daß Politik und Wirtschaft zwei im Prinzip verschiedene Dinge sind, sie mehr und mehr auseinander zu halten suchen und dadurch auch den politischen Gegnern die wirtschaftliche Anerkennung erleichtern, indem sie den Hauptgrund der Ablehnung beseitigen, sind die freien Gewerkschaften ausgesprochen sozialdemokratische Parteigebilde geblieben. Und wenn die große Mehrzahl der deutschen Arbeitgeberverbände ihnen grundsätzlich die Anerkennung verweigert und die Verhandlung mit ihnen noch immer prinzipiell ablehnt, so sind dafür weniger wirtschaftliche Gründe maßgebend als vielmehr ihre politische Gemeinschaft mit der sozialdemokratischen Partei.

Die Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereine erfreuen sich im allgemeinen der freundschaftlichen Duldung und stillschweigenden Anerkennung seitens der Arbeitgeberverbände. Man berücksichtigt ihre Mitglieder bei Aussperrungen, schließt Tarifverträge mit ihnen ab und bevorzugt sie, wenn irgend angängig, bei freiwerdender

Arbeitsgelegenheit vor freien Gewerkschaftlern. Nach dem Grundsatz „divide et impera“ werden sie gegen die roten Gewerkschaften ausgespielt. Wegen ihrer verhältnismäßig geringen Mitgliederzahl und entsprechend schwachen Finanzkraft besitzen sie im allgemeinen wenig Bedeutung, zumal sie erbittert von den sozialdemokratischen Arbeiterorganisationen angefeindet werden und alle Anstrengungen machen müssen, sich dieser Angriffe zu erwehren. Die Hirsch-Dunckerschen Vereine sind besonders in der Metallindustrie vertreten. Sie suchen ihre Forderungen auf friedlichem Wege durchzusetzen und erreichen mancherlei Erfolge. So hat noch im Februar 1907 die „Vereinigung Berliner Metallindustrieller“ trotz ihrer grundsätzlichen Verwerfung der Tarifpolitik mit dem „Gewerkverein der deutschen Maschinenbau- und Metallarbeiter“ einen Vertrag abgeschlossen, der unter anderm für Beschwerden ein paritätisches Schiedsgericht vorsieht. Außerdem gab der Arbeitgeberverband das Versprechen, im Falle einer allgemeinen Aussperrung die Mitglieder des Vereins weiter zu beschäftigen.

Die christlichen Gewerkvereine sind vorwiegend in der Montanindustrie Rheinland-Westfalens und des Saar-Reviers vertreten. Da sie hier über große kompakte Arbeitermassen verfügen (der christliche Bergarbeiterverband zählte 1906 allein 70 114 Mitglieder) und in den letzten Jahren nicht unbeträchtliche Fortschritte gemacht haben (1904: 207 484, 1906: 320 248 Mitglieder), eine rührige Agitation betreiben und auch mehrere ihrer Sekretäre als Abgeordnete in den Reichstag gesandt haben, so sind sie den dortigen Arbeitgeberverbänden neuerdings unbequem geworden. Die patriarchalische Arbeitsverfassung, die noch heute in der „schweren“ Industrie vorherrscht, verträgt sich allerdings nicht mit dem Programm der Christlichen, wie es der Reichstagsabgeordnete Schiffer, Vorsitzender des Gesamtverbandes der christlichen Gewerkschaften, in der Reichstagssitzung vom 15. April 1907 skizziert hat: Er versagte der bestehenden sozialpolitischen Gesetzgebung nicht eine gewisse Anerkennung, fügte aber hinzu, daß sie den modernen Verhältnissen und Bedingungen nicht entspreche. Er forderte ein Koalitionsrecht, „das die heute noch vielfach bestehenden schreienden reaktionären Zustände aufhebt, ein Koalitionsrecht, das auch die zum Teil vorhandene Klassenjustiz und Klassengesetzgebung aus der Welt schafft“. Über den Patriarchalismus äußerte er: „Herr von Stumm habe eine Sozialpolitik getrieben

und treiben wollen, die nichts weiter bedeutet als einen Ausbau des Patriarchalismus, eine Sozialpolitik der Bevormundung, bei der es wenig Freiheit und Selbstbestimmung gibt.“ Über den Kampf der Christlichen gegen die Sozialdemokratie sagte er: „Ebenso verbitten wir uns aber, daß die Unternehmer kommen und uns, wie sie sagen, ‚beistehen‘ wollen. Meine Herren, dieses Beistehen kennen wir; wir bedanken uns dafür. Ich bin weit davon entfernt, zu behaupten, daß wir unsere Organisation gegründet haben zu dem Zwecke, die Sozialdemokratie zu bekämpfen. Nein, wir wollen freie, selbständige Organisationen zur loyalen Vertretung der berechtigten Interessen des Arbeiterstandes, und dazu brauchen wir die Unternehmer nicht.“

Angesichts dieses Programmes stoßen die christlichen Gewerkvereine im Verbreitungsgebiete der „Hauptstelle deutscher Arbeitgeberverbände“ mit ihren Forderungen, die dem Standpunkt des „Herrn im Hause“ strikt zuwiderlaufen, auf erbitterten Widerstand. Der Generalsekretär des Zentralverbandes deutscher Industrieller, Bueck, sagt zu der Rede (Augustheft, Nr. 106 der Berichte d. Z.-V.): „Diese Mitteilungen aus der Rede des Abgeordneten Schiffer genügen wohl, um zu beweisen, was hier bereits gesagt und die Ansicht weiter industrieller Kreise ist, nämlich, daß die organisierten christlich-nationalen Arbeiter trotz gegenteiliger Versicherungen, die auch in den Schlußbemerkungen des Abgeordneten Schiffer nicht fehlten, sich von der Sozialdemokratie nicht wesentlich unterscheiden.“ Nach diesem Kommentar Buecks werden also in Zukunft auch die christlichen Gewerkschaften von den Arbeitgeberverbänden der Schwerindustrie grundsätzlich bekämpft werden. Das Programm der Christlichen hat zweifellos vom Standpunkte der Arbeiter aus seine volle Berechtigung. Jede Arbeiterorganisation, auch wenn sie nicht sozialistische Tendenzen verfolgt, muß ihrem ganzen Wesen nach eine Gegnerin der patriarchalischen Arbeitsverfassung sein, und die christlichen Gewerkvereine würden sich selber jede Existenzberechtigung absprechen, wenn sie auf das Mitbestimmungsrecht bei der Festsetzung der Arbeitsbedingungen von vornherein verzichten wollten. Andererseits liegen oder lagen früher in der Schwer-, vornehmlich der Kohlenindustrie vielfach besondere Verhältnisse vor, aus denen der Patriarchalismus und Absolutismus, das alleinige Bestimmungsrecht der Arbeitgeber, sich notwendig entwickeln mußte und volle Berechtigung hatte. Die Schwer-

industrie hat vielfach ihren Standort fernab der großen Städte, in besonderen Grubenbezirken, in denen der Unternehmer zunächst, um überhaupt die Eröffnung des Betriebes zu ermöglichen, für Wohnung, Nahrung und Kleidung seiner Arbeiter sorgen muß. Das Arbeitermaterial selbst, vorwiegend auf physische Arbeitsleistung beschränkt, besteht nicht immer aus den besten Elementen und setzt sich zum Teil aus Ausländern, besonders Slawen, der untersten Bevölkerungsschichten, zusammen. Dazu kommt, daß die Belegschaft mancher Gruben und Hütten nach Tausenden zählt. So ergibt sich oftmals von vornherein die Notwendigkeit patriarchalischer Fürsorge und patriarchalischer Disziplin aus den besonderen Verhältnissen, die in der Schwerindustrie obwalten.

Indessen wäre es aus allgemein wirtschaftlichen und politischen Gründen wünschenswert, wenn die Unternehmerverbände der Schwerindustrie mit denjenigen Arbeiterorganisationen, welche sich wie die christlichen auf den Boden der geltenden Rechtsordnung stellen und sich von utopischen Forderungen fernhalten — trotz Buecks gegenteiligem Urteil — zu einem modus vivendi gelangen würden. Wenn die Unternehmer sich andauernd weigern, mit ihnen in Verhandlungen zu treten, besteht die Gefahr, daß die in ihnen organisierte Arbeiterschaft in ihrer Erbitterung über die abweisende Haltung der Arbeitgeber die Reihen der sozialistischen Gewerkschaften verstärkt. Wenn auch die Schwerindustrie wie überhaupt die gesamte Großindustrie keine Neigung zu Tarifverträgen zeigt, vorwiegend, wie wir gesehen haben, aus dem Grunde, weil sie den Unternehmern nach deren Ansicht die Möglichkeit nehmen, frei zu disponieren und sich den jeweiligen Konjunkturschwankungen, besonders des Weltmarktes, anzupassen, so müßten doch Mittel und Wege gefunden werden, ein gewisses Mitbestimmungsrecht der Arbeiter und ihrer Organisationen anzuerkennen, wenn diese, wie die christlichen, nur Forderungen wirtschaftlicher Art stellen und sich nicht als grundsätzliche Gegner und politische Feinde des Unternehmertums bekennen. Der Wunsch, mitzubestimmen, entspricht dem demokratischen Zuge unserer Zeit und ist eine sozialpsychologische Konsequenz der ganzen Kulturentwicklung. Damit müssen sich schließlich alle Kreise, auch die Industrie, abfinden. Auch die Schwerindustrie wird früher oder später die christlich-nationalen Arbeiterorganisationen anerkennen müssen, und wenn auch spezialisierte Tarifverträge zunächst noch

nicht zustande kommen sollten, so sollte doch über die allgemeinen Arbeitsbedingungen, vielleicht unter Mitwirkung des Staates, eine Art paritätisch-kollektiver Regulierung möglich sein.

Die Unternehmerverbände der Fertigindustrien und des Handwerks, für die die Rücksichten patriarchalischer Arbeitsverfassung nicht oder wenigstens nicht in dem Maße vorhanden sind, nehmen den christlichen Gewerkvereinen gegenüber eine freundlichere Stellung ein, zumal diese außerhalb des rheinisch-westfälichen und des Saar-Industriereviers nur spärlich und sporadisch vertreten sind.

Als die eigentlichen Träger des Kampfes, nicht nur des wirtschaftlichen, sondern auch des politischen, gegen das Unternehmertum sind, wie schon dargetan wurde, die sozialdemokratischen freien Gewerkschaften anzusehen. Ihre Mitgliederzahl und ihr Vermögen, vor allem aber ihre Finanzgebarung, lassen sie als äußerst beachtenswerte Gegner der Unternehmerverbände erscheinen. Im Gegensatz zu den englischen Trade-Unions sind sie überwiegend Kampf-, Streikorganisationen, ihr Charakter als Unterstützungsorganisation tritt vorläufig noch zurück. Ein Vergleich der beiderseitigen Finanzgebarung ergibt dies wenigstens für die Zeit steigender Konjunktur, die, wie wir gesehen haben, stets mit erhöhter Aktionslust der Gewerkvereine verbunden ist, mit unwiderleglicher Evidenz. Nach dem Bericht des „Internationalen Sekretariats der Gewerkschaften" für das Jahr 1904, in dem die neueste Hochkonjunkturperiode beginnt, betrug die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder überhaupt in England 1 888 990. Davon gehörten der Landeszentrale (die dem Internationalen Sekretariat angeschlossen ist) 469 590 Mitglieder an. Die Jahreseinnahme dieser zentralisierten Gewerkschaften betrug 20 757 408 M., die Ausgabe 22 190 724 M. Der Kassenbestand 48 451 530 M. In Deutschland betrug die Zahl der gesamten Organisierten 1 466 625, von denen 1 052 108 der Zentrale angehörten. Die Einnahmen der zentralisierten Gewerkschaften betrugen 20 190 724 M., die Jahresausgabe 17 738 753 M., der Kassenbestand 16 109 903 M. In England wurden 1904 verausgabt für Streiks 752 698 M., für die Verbandsorgane 2080 M., für Reiseunterstützung 858 758 M., für Arbeitslosenunterstützung 7 274 293 M., für Krankenunterstützung 2 907 306 M., für Invalidenunterstützung 873 976 M. In Deutschland dagegen erreichten die Ausgaben für Streiks die enorme Höhe von 5 869 519 M.; für die

Verbandsorgane 1 097 257 M. Für Reiseunterstützung wurden verausgabt 646 821 M., für Arbeitslosenunterstützung 1 599 424 M., für Krankenunterstützung 1 416 935 M., für Invalidenunterstützung 213 626 M. Man sieht also, daß in Deutschland, selbst wenn die Posten Reiseunterstützung und Arbeitslosenunterstützung mit den Streiks gar nicht in Verbindung gebracht werden, die Ausgaben für Agitation und Arbeitskämpfe fast das Fünffache auf den Kopf des Gewerkschaftsmitgliedes erreichen wie in England. Die englische Gewerkschaft ist mangels einer staatlichen Alters- und Invaliditäts- und Krankenversicherung vor allem Unterstützungsverein. Der Einwand, daß die englischen Gewerkschaften es eben nicht mehr nötig hätten, ihr Geld für die Hebung ihrer wirtschaftlichen Lage mit Hilfe von Streiks auszugeben, da sie in dieser Hinsicht schon viel mehr erreicht hätten als die deutschen Vereine, wird schon darum teilweise hinfällig, weil die englischen Arbeiter, mögen sie auch im einzelnen Falle etwas günstigerer Arbeitsbedingungen teilhaftig sein wie die deutschen, diesen gegenüber darin bei weitem im Nachteil sind, daß sie für das alles selbst aufzukommen haben, was den deutschen Arbeitern durch die sozialpolitische Fürsorge des Staates, zu deren finanziellen Leistungen auch die Arbeitgeber beisteuern müssen, gewährt wird.

Noch offenkundiger wird der Charakter der deutschen Gewerkschaften als Kampfvereine gegen das Unternehmertum, wenn man die einzelnen Posten ihrer Ausgabeetats prüft. Der Etat z. B. des sozialdemokratischen Bergarbeiterverbandes für 1906 weist folgende Ziffern auf: (s. S. 64.)

Die Posten Arbeitslosen-Unterstützung 6705,70 M., Kranken-Unterstützungen 282 765,25 M. und Sterbegelder 63 240,00 M., zusammen 352 710,95 M., kommen den Mitgliedern direkt zugute.

Die Streik-Unterstützungen mit zusammen 665 503,03 M. stellen ein Kampfmittel gegen das Unternehmertum dar.

Addiert man die Posten zusammen, welche auf die Agitation bezug haben, so kommt man auf weitere 593 601,22 M., die gegen das Unternehmertum verwandt werden. Die im Interesse des Kampfes verwendete Geldsumme ist also beinahe viermal so groß wie diejenige, welche den Mitgliedern zu Unterstützungszwecken zufließt.

Ein ähnliches Bild ergeben in den Jahren günstiger Konjunktur die Etats fast aller übrigen freien Gewerkschaften.

Ausgaben.

1.	Ortsvergütungen	208 724,81 M.
2.	Verwaltungskosten inkl. Zweigbureau	28 968,85 -
3.	Allgemeine Agitation	29 111,32 -
4.	Bezirksleiter und Agitation in den Bezirken	53 072,99 -
5.	Generalversammlung, Konferenzen, Sitzungen und Revisionen	23 823,05 -
6.	Sterbegelder	63 240,00 -
7.	Gemaßregelten-Unterstützungen	27 062,51 -
8.	Streik-Unterstützungen	651 503,03 -
9.	Streik-Unterstützung an andere Verbände	14 000,00 -
10.	Arbeitslosen-Unterstützungen	6 705,70 -
11.	Kranken-Unterstützungen	282 765,25 -
12.	Prozeßkosten und Strafen	17 674,91 -
13.	Rechtsschutz: Eigene Sekretariate	28 305,74 -
14.	Fremde Sekretariate und Kartelle	26 954,68 -
15.	Druck- und Buchbinderarbeiten	133 902,58 -
16.	Bibliothek	2 104,69 -
17.	Inventar	8 934,67 -
18.	Banken und Sparkassen	361 645,79 -
19.	Allgemeine Geschäftsunkosten	18 577,00 -
20.	Generalkommission für 1906	16 000,00 -
21.	Diversen	3 459,35 -
22.	Schlußbestand: Hauptkasse	26 806,66 -
	Summa	2 033 343,58 M.

Vermögensbestand.

Hauptkasse: Baarbestand	26 806,66 M.
Sparkassen und Banken	1 225 838,34 -
Summa	1 252 645,00 M.
Vermögensbestand am Jahresabschluß 1905	1 226 455,00 -
Mithin Vermögenszuwachs im letzten Geschäftsjahre	26 200,00 M.

Der Angriffstendenz, die in diesen Zahlen zum Ausdruck kommt, entspricht eine vielfach skrupellose Agitation, ein nicht wegzuleugnender Terrorismus gegen Nicht- oder Andersorganisierte; und nicht zuletzt bewirkt die haßerfüllte Sprache der Gewerkschaftsblätter gegen das Unternehmertum, daß die Arbeitgeber in den freien Gewerkschaften nicht nur wirtschaftliche, sondern auch politische Gegner sehen und oftmals das Gefühl haben, von diesen als persönliche Feinde betrachtet zu werden.

Indessen ist die Stellung der Arbeitgeberverbände naturgemäß keine einheitliche. Die individuellen Verhältnisse in den einzelnen Industrien und Gewerbezweigen zwingen zu einer unterschiedlichen Behandlungsweise auch der sozialdemokratischen Gewerkschaften.

Die Schwerindustrie, soweit sie durch den „Zentralverband“ und die „Hauptstelle“ repräsentiert wird, steht ihnen natürlich schroff ablehnend gegenüber. Die übrige Großindustrie, d. h. die Fertigindustrien, die im „Verein deutscher Arbeitgeberverbände“ organisiert sind, verzichtet zwar gleichfalls nicht auf das Recht des „freien Arbeitsvertrages“; es machen sich aber neuerdings Anzeichen bemerkbar, daß die im „Verein“ vertretenen Industrie- und Arbeitgeberverbände den freien Gewerkschaften eine Art „Mitberechtigung“, nicht „Gleichberechtigung“ einzuräumen anfangen, die unter grundsätzlicher Wahrung des bisherigen Standpunktes, Tarifverträge möglichst abzulehnen, dennoch einen Fortschritt in der Verhandlungsfrage bedeutet. So gestattet seit dem Februar 1907 der „Gesamtverband deutscher Metallindustrieller“ seinen Mitgliedern, bei Arbeitsstreitigkeiten zu den Verhandlungen auch Beamte des Metallarbeiterverbandes heranzuziehen. Der „Verband Bayerischer Metallindustrieller“ geht an die Einrichtung von Schlichtungskommissionen, die in nuce die Anerkennung der Arbeiterorganisationen bedeuten, und die „Gruppe deutscher Seeschiffswerfte“ ist im Mai 1907 unter Hinzuziehung der sozialistischen Organisationsvertreter bei den Verhandlungen sogar zu einer Art Tarifvertrag mit den Werftarbeitern gelangt. Die Arbeitgeberverbände des Handwerks und der Kleinindustrie, die ohnehin, wie gezeigt wurde, tariffreundlich sind, sind bei der oftmals wirtschaftlich schwachen Position ihrer Mitglieder wohl oder übel fast sämtlich zur ausdrücklichen Anerkennung der freien Gewerkschaften gelangt und haben mit ihnen zahlreiche Tarifverträge abgeschlossen.

Der vollkommenste Grad ihrer Anerkennung, eine absolute Gleichberechtigung zwischen den beiden kontrahierenden Parteien des Arbeitsvertrages, hat sich bekanntlich im Buchdruckgewerbe herausgebildet. Nach schweren Kämpfen miteinander sind der „Deutsche Buchdruckerverein“ (Prinzipalverein) und der „Verband der deutschen Buchdrucker“ (Gehilfenverein) allmählich zu ihrer bekannten „Tarifgemeinschaft“ gelangt.

Die Voraussetzungen für diese im Interesse des sozialen Friedens erfreuliche Tarifpolitik sind einmal, wie schon auseinandergesetzt wurde, in den besonderen wirtschaftlichen Verhältnissen des Buchdruckgewerbes zu suchen, dann aber ist es nicht zu verkennen, daß der „Verband der deutschen Buchdrucker“, trotzdem er der „Generalkommission“ angeschlossen ist, und trotzdem die Mehrzahl seiner

Mitglieder notorisch zur sozialdemokratischen Partei gehört, bisher im wesentlichen politisch neutral geblieben ist und die wirtschaftlichen Interessen der Buchdruckergehilfen den Arbeitgebern gegenüber vertritt, ohne sich mit den parteipolitischen Bestrebungen der Sozialdemokratie zu identifizieren. Die jüngste Tarifpolitik des Buchdruckervereins ist aber im eigenen Lager auf Widerstand gestoßen. Man macht ihr zum Vorwurf, daß sie der (sozialdemokratischen) Gewerkschaft eine Monopolstellung gewähre und alle Buchdrucker, auch die noch nicht — oder im christlichen Gutenbergbund — organisierten zum Eintritt in sie zwinge und so die Koalitionsfreiheit zum Koalitionszwang gestalte. Im September 1906 bildete sich daher der „Arbeitgeberverband für das deutsche Buchdruckergewerbe", dem zwar nur ca. 170 Firmen angehören, hinter dem aber als treibende Kraft der Zentralverband deutscher Industrieller steht, der im Juli 1907 in einer Eingabe an den Reichskanzler gegen die „Einführung des Koalitionszwanges" im Buchdruckgewerbe scharfen Protest erhoben hat, mit dem Erfolge, daß tatsächlich Verhandlungen eingeleitet wurden, die darauf abzielen, die diesbezüglichen Bestimmungen des Vertrages zu ändern.

Wie sich auch das Verhältnis im einzelnen zwischen ihnen gestalten mag, vorläufig werden in Deutschland unter dem Einfluß politischer Faktoren die Arbeitgeberverbände der Masse der Gewerkvereine in Kampfstellung gegenüberstehen. Gelegentliche von einzelnen Organisationen abgeschlossene Tarifverträge werden auf absehbare Zeit hinaus nur den Charakter eines Waffenstillstands haben. Das ist die Meinung der maßgebenden Persönlichkeiten in der deutschen Unternehmerschaft, wenigstens so weit sie die wirkliche Industrie, den Großbetrieb, umfaßt. In dieser Erkenntnis, daß die bestehenden Organisationen der Arbeiter stets ein Kampfinstrument gegen die Unternehmer darstellen werden, daß aber andererseits der Trieb zur Organisation in unserm Zeitalter der „Assoziation" auch unter der Arbeiterschaft unzweifelhaft vorhanden ist, versuchen es die Unternehmer und ihre Verbände in den letzten Jahren, das Koalitionsbedürfnis der Arbeiter in Bahnen zu lenken, die ihnen den wirtschaftlichen Frieden zu gewährleisten geeignet erscheinen. Zu diesem Zweck wenden sie sich vor allem an die mehr kleinbürgerlich gesinnten, nicht klassenbewußten Elemente unter der Arbeiterschaft, die auch im Rahmen der heutigen

Gesellschaftsordnung wirtschaftlich vorwärtskommen wollen und hoffen, durch Fleiß und Sparsamkeit sich in die höheren, besitzenden Schichten der Gesellschaft hinaufzuarbeiten. Diese Arbeiter, die kleinen Sparer, die ohnehin in einer gewissen Kurzsichtigkeit vor den hohen Gewerkschaftsbeiträgen zurückscheuen, stellen das Hauptkontingent zu den sogenannten gelben Gewerkschaften.

Die gelbe Gewerkschaftsbewegung hat ihren Ausgang in Frankreich genommen. Im Jahre 1900 löste sich dort aus den Arbeiterorganisationen eine Gruppe aus — unter Führung des späteren Deputierten Pierre Biétry — die sich von dem Gesichtspunkt leiten ließ, daß durch Streiks der Arbeiterklasse selten genützt, öfter geschadet werde, und daß man dem Ziel, das durch Lohnkämpfe angestrebt wird, der Hebung der wirtschaftlichen Lage der Arbeiterklasse, auf einem anderen Wege mit weit größerer Aussicht auf Erfolg näher kommen könne. Von ihren Gegnern, den sozialistisch organisierten Arbeitern, wurden diese besondere Wege gehenden Arbeiter die „Gelben" genannt. Der Name wird darauf zurückgeführt, daß, als gelegentlich eines Streiks die Streikenden aus Wut darüber, daß ein Teil der Arbeiter nicht mittun wollte, das Haus, in welchem sich die Gemäßigten versammelt hatten, demolierten, diese aus einem nahen Papierladen große Ballen gelben Papiers herbeiholten und damit die zertrümmerten Fensterscheiben ersetzten. Hiernach benannten ihre Gegner sie die „Gelben".

Das Programm der „Gelben" ist in Kürze das folgende; sie sagen: Die Arbeiterfrage ist eine Eigentumsfrage; das Problem der Entlöhnung wird durch das Individual-Eigentum gelöst werden. Die Arbeiter sollen sich zu dem Zwecke organisieren, um Anteil am Eigentum zu gewinnen, indem sie ihre Ersparnisse zusammentun und sich damit in dieser oder jener Form an den gewerblichen Unternehmungen beteiligen, also „Mit-Unternehmer" werden. Infolgedessen haben die „Gelben" ein unmittelbares Interesse an dem Gedeihen der Unternehmungen; sie stehen nicht, wie die übrigen Arbeiterorganisationen, in einem Gegensatz zu den Unternehmern, da sie selbst entweder in irgend einer Form von dem Florieren des Unternehmens bereits Vorteil haben oder für die Zukunft durch Erwerbung von Anteilen am Reingewinn zu partizipieren hoffen. Daher verwerfen die Gelben auch den Streik, da er sowohl den Arbeitern wie dem Unternehmer wirtschaftliche Verluste bereitet, die sie im eigenen Interesse vermieden wissen wollen.

Der Führer der gelben Arbeiterpartei in der Schweiz, R. v. Veldegg, skizziert die Bestrebungen und das Programm der Gelben folgendermaßen*):

„. . . Das Sparen ist das Grundprinzip, der Ausdruck für die Weltanschauung der Gelben im Gegensatz zu den Roten. Ohne Sparen entsteht kein Besitz, und Besitz, wohlverstanden Privateigentum, halten die Gelben für die Grundbedingung persönlicher Freiheit. . . .

Hingegen sehen wir das Kapital nur dann als nützlich an, wenn es der Lohn der Arbeit ist, und wenn, anstatt sich in wenigen Händen zu sammeln, es sich verdienstentsprechend auf alle Volksschichten verteilt. Diese Möglichkeit wohnt der heutigen Organisation des Kapitals inne (Aktien, Anteile usw.); sie knüpft sich aber an die Bedingung des Sparens dieser Volksschichten, des weniger Verbrauchens als man erwirbt. Man wende nicht ein, das Sparen sei den meisten unmöglich; das ist nicht wahr. Dagegen fehlt den Meisten der Sparsinn, das geduldige Sammeln der Groschen zu Talern, der Taler zu Banknoten. Wer das bezweifelt, bereise Frankreich, dort hat der Bettler noch seinen Sparstrumpf; und von den 600 000 gelben Arbeitern Frankreichs fehlt wenigen die Sparbüchse. Aber die Franzosen haben „la bosse de l'épargne", die dem Deutschen fehlt. Den Rest dieses Sparsinns zu zerstören, ist das nächste Ziel der Sozialdemokratie; sie treibt damit zur Konzentration des Kapitals in die Hände weniger; sie ist von dieser Konzentration hypnotisiert, erkennt zwar den Abgrund, strebt ihm aber dennoch zu. . . .

Wir gründen und nehmen sowohl Arbeitgeber- wie Arbeiterverbände auf; denn nur gut gefügte Arbeitgeberverbände können unsern Arbeiterverbänden das geben, was wir von ihnen erwarten, nämlich Beschränkung, wenn nicht gänzliche Vermeidung von Arbeitslosigkeit und Milderung der die Löhne drückenden Konkurrenz der Arbeitgeber unter sich. Unsere Arbeiterverbände bezwecken: leichtere Einigung mit den Arbeitgeberverbänden durch Garantie gegen Arbeitermangel und gegen mutwilliges Streiken anderer Organisationen. Studium der möglichen Verbesserungen; kaltblütige Schlichtung von Streitigkeiten durch nicht direkt beteiligte Mitglieder; Ansporn der Mitglieder zu beruflicher Vervollkommnung; Weckung des Interesses an der Industrie; Anspornung zum Sparen; Anleitung der Mitglieder zu kluger Verwaltung des Ersparten; Mitwirkung bei Gründung und Verwaltung von Genossenschaftsbanken für Kapitalbeteiligung an industriellen Unternehmungen, wodurch die Arbeiterschaft selbst in die Reihen des Großkapitals tritt und Mitbesitzerin der Industrie wird."

Daß die gelbe Theorie tatsächlich in die Praxis umgesetzt wird, dafür sei ein interessantes Beispiel mitgeteilt. Um der jedes Frühjahr wiederkehrenden Agitation im Zürcherischen Baugewerbe ein für allemal ein Ende zu machen, unterbreitete die gelbe Arbeiterpartei den Zürcher Baugeschäften im Jahre 1907 folgende Vorschläge:

*) Deutsche Arbeitgeber-Ztg., 10. Februar 07.

1. Die Zürcher Baugeschäfte schließen sich zu einer Genossenschaft zusammen in einer Form, die jeder beteiligten Firma eine weitgehende Initiative und Selbständigkeit gewährt.
2. Die gelbe Arbeiterpartei tritt mit einer Einlage von 500000 Fr., eventuell mehr, als Teilhaberin in die Genossenschaft ein.

Die gelbe Arbeiterpartei bleibt nicht kollektiv im Besitze ihres eingelegten Anteils. Jeder in der Baugenossenschaft Arbeitende wird vielmehr durch ratenweise Einlagen Anteilhaber. Für Arbeiter mit 5 Fr. Tagesverdienst und darunter sind Rateneinlagen von 5 Fr. für je zwei Monate obligatorisch. Arbeiter mit über 5 Fr. Tagesverdienst legen monatlich 5 Fr. ein. Höhere Einlagen sind gestattet.

Die gelben Gewerkschaften haben in der kurzen Zeit seit ihrem Entstehen im Jahre 1900 in Frankreich gewaltige Fortschritte gemacht, so daß heute bereits 40 % der französischen Arbeiterschaft gelb organisiert sind. Die Bewegung hat außer in Frankreich auch in der Schweiz, namentlich in der französischen, Ausbreitung gefunden.

Es ist übrigens bemerkenswert und spricht für ihren konservativen Charakter, daß auf den Kongressen der französischen „gelben“ Organisationen regelmäßig auch die Vertreter der organisierten ca. 1 Million starken Landarbeiter, die in Frankreich bekanntlich das Koalitionsrecht haben, teilnehmen.

Allerdings darf, will man zu einem Urteil über die gelben Gewerkschaften gelangen, nicht übersehen werden, daß ihr Auftreten in den Industrierevieren Frankreichs auch beklagenswerte Folgen gezeitigt hat. Die Arbeiterschaft ist in zwei feindliche Lager gespalten, die einander erbittert befehden. Und entsprechend der revolutionären Seite im französischen Volkscharakter — schon Cäsar nennt bekanntlich die alten Gallier cupidi novarum rerum — nimmt die den „Gelben“ feindliche französische Gewerkschaftsbewegung immer mehr anarchistische Färbung an. Und es ist bezeichnend und gibt dem ernsten Sozialpolitiker immerhin zu denken, daß die anarcho-sozialistische Gewerkschaftspresse Frankreichs in immer steigendem Maße die „direkte Aktion“, „le sabotage“, empfiehlt, das geheime, vorsätzliche Unbrauchbarmachen der Maschinen durch Lockerung von Schrauben, Hineinwerfen von Steinen usw.

In Deutschland hat nun in letzter Zeit ebenfalls unter der gewerblichen Arbeiterschaft eine Bewegung eingesetzt, die mit der „gelben“ in Frankreich und in der Schweiz freilich nicht viel mehr gemeinsam hat als den Namen. Bei uns schließen sich die arbeitswilligen Arbeiter eines gewerblichen Unternehmens, die noch nicht organisiert sind resp. unter dem Einfluß verlorener Streiks den Gewerkvereinen den Rücken gedreht haben — vielfach auf Veranlassung ihrer Arbeitgeber — neuerdings häufiger zu einem „gelben“ Fabrikverein zusammen. Von den betreffenden industriellen Werken werden diese Verbände teils durch Wohlfahrtseinrichtungen, teils durch eine ausnahmsweise Behandlung bei Aussperrungen unterstützt. Diese Wohlfahrtseinrichtungen bestehen hauptsächlich in Gewährung finanzieller Vorteile von seiten der Arbeitgeber. Viele dieser Fabrikvereine sind Spar- und Prämienvereine, denen von den Unternehmern ein Zuschuß geleistet wird, um ihren Mitgliedern eine höhere als die sonst übliche Verzinsung der Spareinlagen zu ermöglichen. Derartige, von den einzelnen Werken abhängige Arbeiterorganisationen bestehen besonders in Augsburg (Augsburger Maschinenfabrik), Kiel (Howaldtswerk), Berlin, Nürnberg (Siemens-Schuckert), Magdeburg (R. Wolffsche Werke), Osnabrück (Aktiengesellschaft F. H. Hammersen), Berlin-Lichterfelde (Eckertwerke).

Eine andere Klasse von „gelben Verbänden“ sind die vom Reichsverband gegen die Sozialdemokratie gegründeten sogenannten reichstreuen Arbeitervereine, welche selbständige, von den einzelnen Werken unabhängige, nicht sozialdemokratische Arbeiterorganisationen darstellen. Zu beachten ist, daß die Mitglieder der reichstreuen Arbeitervereine sich den christlichen oder den Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereinen anschließen dürfen, während die der „Spar-“, „Prämien-“ und „Unterstützungsvereine“ sich in der Regel durch Unterschrift eines Reverses verpflichten müssen, keiner Organisation anzugehören, die bei Streiks und Aussperrungen Unterstützungen zahlt.

Die sogenannten gelben Verbände in Deutschland haben nach den vorstehenden Ausführungen keinen einheitlichen Charakter und sind im Grunde etwas anderes als die gelben Gewerkschaften Frankreichs und der Schweiz. Sie haben mit diesen nur gemeinsam, daß ihre Mitglieder dem Streik abgeneigt sind und ihren Vorteil in einem guten Verhältnis zum Arbeitgeber suchen. Daß

die gelben Verbände in Frankreich auf einem viel gesunderen Boden stehen als bisher bei uns, unterliegt keinem Zweifel, da sie dort gewissermaßen aus sich selbst heraus, ohne Förderung von oben entstanden und keine Kunstprodukte sind; es kann deshalb von seiten der Arbeitgeberverbände nur gewünscht werden, daß auch gelbe Verbände nach französischem Vorbilde in Deutschland entstehen mögen.

Würden diese gelben Gewerkschaften wenigstens einen Teil ihres Vermögens in Industrieaktien oder Anteilscheinen anlegen, so könnten ihre Mitglieder an dem Gewinn der Betriebe partizipieren, in denen sie beschäftigt sind. Und eine etwaige Unrentabilität würde für die Arbeiterschaft die heilsame Lehre enthalten, daß auch das Kapital nicht immer auf Rosen gebettet ist.

Das Organ des „Vereins deutscher Arbeitgeberverbände“, die „Deutsche Arbeitgeber-Zeitung“, urteilt über die „gelbe Bewegung“ folgendermaßen: „Zurzeit ist die Bewegung noch in den Anfängen begriffen, und man kann nicht voraussagen, welchen Verlauf die Entwicklung nehmen wird. Die Arbeitgeber werden gut tun, dieser Bewegung eine wohlwollende Aufmerksamkeit zu schenken. Sie dürfen aber den Fortgang der Bewegung durch Maßnahmen von ihrer Seite nicht forcieren, denn die Bewegung würde verkümmern, wenn sie allein aus solcher künstlichen Förderung durch die Arbeitgeber emporwachsen soll.“ Das Unternehmerorgan warnt also vor einer „künstlichen Förderung“, zweifellos in der Erwägung, daß eine solche geeignet wäre, die „gelbe Bewegung“ in den Augen der Arbeiterschaft zu diskreditieren. Daß die gewerkschaftlich organisierte Arbeiterschaft die Entwicklung der gelben Organisationen nicht gerade mit freundlichen Augen betrachtet, daß ihre Presse die „organisierten Streikbrecher“ mit Haß und Spott verfolgt, kann nicht wundernehmen.

Wenn die „gelbe Bewegung“ sich auch in Deutschland immer mehr ausbreitet — von Kennern der Verhältnisse wird angenommen, daß schon ca. 70000 Arbeiter gelb organisiert sind — so hat zu diesem Anwachsen, abgesehen von der wohlwollenden Unterstützung durch die Unternehmer, zweifellos auch eine gewisse Reaktion gegen die vorwiegend sozialdemokratische, internationalen Tendenzen huldigende Führung der deutschen Arbeiterschaft beigetragen. Wenn sich die sogenannte „gelbe“ Bewegung zu einer nationalen Arbeiterbewegung auswachsen sollte, so würden manche Be-

Lebenslauf.

Ich, Eduard Friedrich Heymann, evangelischer Konfession, bin geboren am 10. November 1874 in Dirschau, Provinz Westpreußen, als Sohn des Königl. Eisenbahnpackmeisters Friedrich Heymann. Ich besuchte in Charlottenburg das Kaiserin Augusta-Gymnasium bis zur Obersekunda, kam dann infolge dienstlicher Versetzung meines Vaters nach Schneidemühl, wo ich im Jahre 1894 das Abiturientenexamen bestand. Im Herbst desselben Jahres bezog ich die Universität Berlin, anfänglich, um Medizin zu studieren, hörte daneben aber auch nationalökonomische, historische und philosophische Vorlesungen. Außerdem war ich vielfach literarisch und journalistisch tätig.

Im Jahre 1901 heiratete ich. Im Jahre 1905 ließ ich mich zum zweiten Male immatrikulieren und bei der philosophischen Fakultät inskribieren und nahm meine nationalökonomischen Studien wieder auf. Die mündliche Prüfung zum Doktorexamen bestand ich am 21. Mai 1908.

Ich habe u. a. die Vorlesungen folgender Herren besucht:

Sering, Wagner, Schmoller, Böckh (†), Eberstadt, Hintze, Thiele, Simmel, Riehl, Breysig.

Herrn Prof. Dr. Sering spreche ich für die Förderung, die er meiner Arbeit hat zuteil werden lassen, an dieser Stelle nochmals meinen besonderen Dank aus.